

Lehrmaterial

Projektträger



Gefördert durch



Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Almanya دويتشلاند
auf باللغة
العربية Arabisch

Auf ein Wort..

Liebe Leserin, lieber Leser, liebe Seminarleiter*innen,

Sie halten in Ihren Händen das Ergebnis einer zehnmonatigen Arbeit im Projekt "Almanya auf Arabisch" des Verbands Deutsch-Syrischer Hilfsvereine (VDSH) von Oktober 2017 bis Juli 2018.

Doch dieses Heft ist etwas Besonderes, kein "normales" Lehrmaterial. Es spiegelt den Stand einer Datenbank mit Materialien an exakt dem Tag ab, an dem dieser Ausdruck erfolgte. D.h. unsere Datenbank ist ein lebendiges Konstrukt. Sie wird fortwährend ergänzt und verbessert.

An der Entstehung waren Personen aus folgenden Vereinen des VDSH beteiligt:

Back on Track e.V. (Berlin)

Deutsch-Syrischer Verein e.V. (Darmstadt)

DOZ e.V. (Leipzig)

Freie Deutsch-Syrische Gesellschaft e.V.

Human Help community gUG

Olivetias e.V. (Gießen/Bad Nauheim)

Union der syrischen Studenten und Akademiker e.V. (Berlin)

zudem die Mitarbeitenden in der Projektleitung der Berliner Geschäftsstelle des Verbands.

Hinzu treten einzelne Autor*innen, die wir dazu gewinnen konnten, Beiträge zu verfassen. Ihre Namen finden sich auf den jeweiligen Übungs- oder Infoblättern.

Niemals entstanden wäre das Material jedoch ohne die wichtigste Zielgruppe unseres Projekts, nämlich Arabisch-Muttersprachler*innen, die überwiegend seit 2015 nach Deutschland gekommen sind und die bereit waren, sich an unseren Seminaren zu beteiligen, diese zu bereichern und sich selber bereichern zu lassen.

Wir sind froh, dass die Förderung des Bundesministeriums des Inneren, für Bau und Heimat es ermöglicht hat, dass diese Form von Kulturvermittlungsseminaren stattfinden konnten, von Oldcomern unserer Vereine organisiert für Newcomer in unserer Gesellschaft.



Zum Geleit "Integration ist eine Einbahnstraße!"

Als jemand, der vor mehreren Dekaden aus dem Nahen Osten nach Deutschland gekommen ist und hier ein persönlich und beruflich erfülltes, glückliches Leben geführt hat und seit mehreren Jahren in der Flüchtlingshilfe und Integrationsförderung engagiert ist, schätze ich es sehr, das Geleitwort zu den vorliegenden Lernmaterialien schreiben zu dürfen. Dafür bedanke ich mich herzlich beim Verband Deutsch-Syrischer Hilfsvereine (VDSH).

Die folgenden Zeilen sind in erster Linie an die engagierten, schon lange in Deutschland lebenden Kolleginnen und Kollegen gerichtet, die das Lehrmaterial bei ihrer Arbeit, insbesondere in den interkulturellen Seminaren mit neu zugewanderten Menschen aus dem Nahen Osten verwenden.

Das Lehrmaterial liegt in deutscher und arabischer Sprache vor, damit die Veranstaltungen in Arabisch durchgeführt werden können, wenn die Teilnehmer*innen die deutsche Sprache (noch) nicht in ausreichendem Maße beherrschen. Dadurch kann die aktive Mitwirkung aller Teilnehmenden angestrebt werden.

Die Erstellung dieses Lehrmaterials, das viele wichtigen Aspekte des Lebens sowie gesellschaftliche Werte und Normen umfasst, sowie die Vermittlung seiner Inhalte im Rahmen von Seminaren bilden eine wesentliche Ergänzungen zu den zahlreichen Bemühungen der relevanten Behörden auf kommunaler-, Länder- und Bundesebene, der zivilgesellschaftlichen Organisationen und Vereine sowie der ca. 6 Millionen (!) ehrenamtlich engagierten Menschen, die die Neubürger*innen in vielfacher Hinsicht unterstützen.

Das übergeordnete Ziel all dieser Bemühungen ist DAS GELINGEN DER INTEGRATION.

**Zum Geleit
"Integration ist eine
Einbahnstraße!"**

Yousif S. Toma

Das Gelingen der Integration der Zugewanderten in die Aufnahmegesellschaft ist eine gesamtgesellschaftliche Notwendigkeit, weil alle Beteiligten und die kommenden Generationen davon profitieren werden. Es ist für das weitere Bestehen des sozialen Friedens und des gesellschaftlichen Zusammenhalts unabdingbar.

“Integration ist eine Einbahnstraße” - das bedeutet, dass alle (Die Neubürger*innen und die Mitglieder der Aufnahmegesellschaft) nur gemeinsam und nur in eine Richtung gehen müssen, damit ihre gemeinsamen Anstrengungen zum Gelingen der Integration führen. Mit anderen Worten: Jeder Beitrag zum Gelingen der Integration, also auch dieses Lehrmaterial und die Seminare der Vereine des VDSH, sind von unschätzbarem Wert. Es holt Menschen dort ab, wo sie stehen, z.B. als Sprachlernende, und geht mit ihnen ein Stück voran im Verständnisprozess der Aufnahmegesellschaft.

Ihr Beitrag, liebe Kolleginnen und Kollegen, Trainer*innen und Seminarleiter*innen, besteht zunächst darin, bei den neu Zugewanderten bereits evtl. vorhandene negative Haltungen gegenüber und Ängste vor Integration zu erörtern, mit dem Ziel, eine positive Haltung und Mut zur bzw. Lust auf Integration entstehen zu lassen. Dafür ist es erforderlich, als erstes zu klären: Was bedeutet INTEGRATION?

Das Fehlen einer auf gesellschaftlichem Konsens basierenden Definition trägt zu einer großen Konfusion bei und erzeugt bei vielen Neubürger*innen Verwirrung, Ablehnung, ja sogar häufig Angst vor der Integration (sich anpassen zu müssen, alle Gepflogenheiten dieser Gesellschaft übernehmen zu müssen, die eigene Kultur aufzugeben usw. usf.). Dieser Verwirrung kann durch die Erörterung einer einfachen Definition begegnet werden:

Integration = ein gleichberechtigtes und aktives Mitglied der Gesellschaft werden.



Die immer wieder von der Politik, von vielen Sozialwissenschaftlern und gesellschaftlichen Organisationen genannten „Bedingungen“ für gelungene Integration, nämlich das Erlernen der deutschen Sprache und die berufliche Qualifizierung bzw. der Eintritt in den Arbeitsmarkt, reichen für die Integration im Sinne dieser Definition nicht aus. Sie reichen aus, um hier zu leben, am Rande der Gesellschaft, ohne Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen Aufgaben, ohne die Nutzung der Bürgerrechte usw. Für das Gelingen der Integration im Sinne der Definition, d.h. das Leben in und mit der Gesellschaft (nicht an der Seitenlinie stehen und Zuschauer sein, sondern in der Mannschaft mitspielen) ist eine dritte Komponente, DIE KULTURELLE INTEGRATION, unverzichtbar.

Diese Komponente wird nach meiner Auffassung das Hauptfeld Ihrer Interventionen sein, denn für die Sprachvermittlung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung gibt es viele andere Leistungsanbieter und Helfer. Sie kennen die Kultur in Deutschland und in Syrien und sind daher prädestiniert, als kulturelle Brückenbauer, einen Beitrag zur KULTURELLEN Integration der Neubürger*innen zu leisten.

Eine wichtige Voraussetzung für die Integration ist das Erkennen und die Überbrückung der kulturellen Unterschiede. Und das kann nur erfolgen, wenn die Geflüchteten - mit Ihrer Hilfe, in den Seminaren - sich mit der Kultur der Aufnahmegesellschaft befassen, die Unterschiede zu der eigenen Kultur erkennen und die Grundlagen / Prinzipien (Spielregeln) des Zusammenlebens in der „neuen“ Gesellschaft wie sie im Grundgesetz festgelegt sind, verstehen, (im Laufe der Zeit) wertschätzen und sich zu eigen machen.

Das entwickelte und sicherlich weiter zu ergänzende und ständig zu erneuernde (lebendig bleibende) Material bietet Anregungen zur Diskussion grundsätzlicher Werte, aber auch Übungen zu konkreten Alltagssituationen sowie Hintergrundinformationen zu Aspekten des Alltags wie beispielsweise das Schulsystem. Ich schätze die Arbeit der Verantwortlichen im VDSH und der Seminarleiter*innen sehr und wünsche Ihnen allen weiterhin viel Erfolg.

Das Selbstverständnis unserer Seminarleiter*innen

Sara Binay

Die Trainer*innen und Referent*innen, die die zur Erstellung dieses Materials beigetragen haben und die mit diesem Material arbeiten, teilen bestimmte Prinzipien des Umgangs mit sich selber und den Menschen, die an den angebotenen Seminaren teilnehmen. Sie sind verantwortlich für den Fortgang des Seminars, bereiten es vor und moderieren den Seminartag. Sie sind jedoch nicht allwissend und haben nicht auf jede Frage eine Antwort parat. Auch sie sind Lernende, die nach Antworten suchen und von den Kompetenzen der Seminar- teilnehmer*innen profitieren können.

Gegenüber der Zielgruppe, d.h. den Personen, die sich zur Teilnahme an den Seminaren entschließen, gelten u.a. folgende wichtige Prinzipien:

Freiwilligkeit

Die Seminare sind kein Zwangsprogramm. Sie müssen beworben werden und ihre Teilnahme ist freiwillig. Jede teilnehmende Person entscheidet selber, wie sie sich am Seminartag beteiligt. Jede Art der Anwesenheit, auch Stille, wird respektiert.

Partizipation

Am erfolgreichsten verlaufen in der Regel Seminare, an denen alle Anwesenden beteiligt werden und in denen die Information nicht nur in eine Richtung, also von Seminarleiter*in zu Teilnehmer*in fließt. Die Hintergründe, Erfahrungen, das Wissen und Handeln aller Teilnehmer*innen sind wertvoll und tragen innerhalb eines inter- aktiven Prozess' zum Gelingen des Seminars bei.

Wertschätzung

Wertschätzung zeigt sich in den Umgangsformen der Trainer*innen und Referent*innen mit den Seminarbesu- cher*innen. Eine Vielfalt an Meinungen ist willkommen. Keiner hat das Recht andere Personen ins Unrecht zu setzen und eine endgültige "Wahrheit" zu verkünden. Die Seminare sind ein Angebot zur Wissenserweiterung aber auch zur Reflexion bisheriger Erfahrungen. Der Entscheidung von Menschen, an den Seminaren teilzu- nehmen, wird mit großem Respekt und Wertschätzung durch die Durchführenden begegnet.



Didaktische Regeln zum Aufbau von Lehreinheiten

Eine gelungene Lehreinheit bezieht die teilnehmenden Lernenden mit ein und ermöglicht ihnen Aha-Effekte.

Auch wenn Lern- und Lehrstile kulturell geprägt sind und daher je nach Schul- und Erziehungssystem sehr unterschiedlich sein können, gibt es bestimmte Grundprinzipien für die Gestaltung eines Seminarfahrplans, die eine gute Trainerin oder ein Seminarleiter beachten sollte.

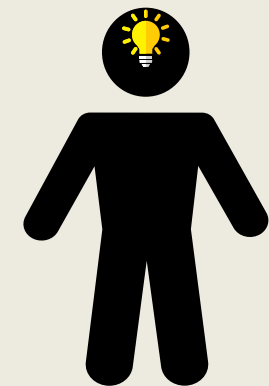
Lernen ist ein Prozess, der sich nicht als rein kognitiv, z.B. nur durch das Anhäufen theoretischen Wissens beschreiben lässt. Menschen lernen auch durch emotionale Anregung, durch Betroffenheit, über den sogenannten affektiven Kanal. Nicht zu vergessen, dass Tun, beispielsweise eine bestimmte Tätigkeit auszuüben, einen Lerneffekt hat.

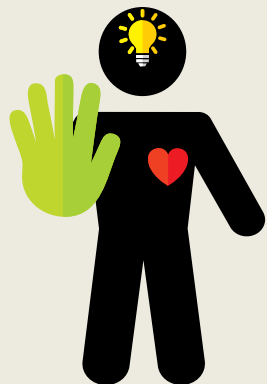
Menschen sind nicht nur durch ihre Erziehung und Erfahrung in ihren Lernstilen geprägt, sondern jeder Mensch hat einen ganz individuellen Lernstil entwickelt, der sich anhand der vorgestellten drei "Lernkanäle" beschreiben lässt. Die Seminarleiter*innen sollten immer daran denken, dass die Gruppe der Teilnehmenden in dieser Hinsicht nicht homogen ist und dass daher verschiedenen methodische Angebote gemacht werden müssen, um tatsächlich alle Teilnehmenden zu erreichen. D.h. nicht jede Übung wird für jede teilnehmende Person in einem Seminar gleich gut wirken oder geeignet sein. Das spricht nicht gegen eine bestimmte Übung, da sie andere Personen eben doch erreicht.

Für die Seminarleiter*in bedeutet dies, bei der Vorbereitung zu überlegen, ob den drei Lernoptionen Raum gegeben wird und dadurch Lernenden mit unterschiedlichen Lernstilen Rechnung getragen wird:

Kognitives Lernen

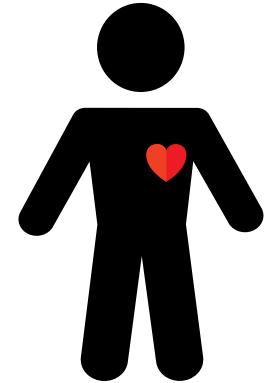
Ein Teil des Seminarplans kann die Weitergabe von Informationen an die Teilnehmenden sein, z.B. mit einem Vortrag oder dem Verteilen von Informationsmaterial. Nicht vergessen werden sollte dabei, dass die Teilnehmenden selber auch eine wesentliche Informationsquelle darstellen, die unbedingt in den Seminarablauf einbezogen werden soll.





Affektives Lernen

Um Menschen für Neues zu öffnen, müssen sie emotional angesprochen werden, z.B. durch eine bestimmte Musik, durch Bilder oder Geschichten. Meistens gelingen Aha-Effekte, wenn Dinge nachvollziehbar werden und zwar auf der emotionalen Ebene, z.B. dass die Teilnehmenden sich plötzlich in eine andere Person hineinversetzen können, was ihnen vorher nicht möglich war. Es ist enorm wichtig diesen "Kanal des Lernens" zu bespielen. Eine Flut von Informationen kann man oft nicht auf Dauer im Gedächtnis behalten, emotionale Momente hingegen schon. Werden sie erinnert, bringen sie automatisch die damit verknüpften Informationen wieder hervor.



Konatives Lernen

Dem theoretischen Wissen und der emotionalen Betroffenheit muss unbedingt die Anwendung hinzugefügt werden, damit Lernen nachhaltig wird. Jeder weiß, dass das Vorhandensein eines Plans im Kopf noch nichts mit dessen Realisierung zu tun hat. Im Deutschen sagt man "Übung macht den Meister", daher ist es unerlässlich, dass die Lehrperson die Lernenden zum Handeln anleitet, z.B. ein Spiel vorgibt, einen Dialog in verteilten Rollen lesen lässt, die Diskussionsleitung einmal abgibt oder die Teilnehmenden gestalterisch im Workshop mitarbeiten lässt.



Die hier skizzierten Prinzipien sind in die Elemente dieses Lehrmaterials eingewoben. Sie enthalten Hintergrundwissen - für den kognitiven Lernkanal - sowie Bilder und Übungen, die zum Nachfühlen und zum Handeln anregen sollen. Alle drei Prinzipien vereint, machen einen Seminartag perfekt.



Herausforderungen

Neben den Alltagsthemen haben Menschen, die neu in Deutschland sind, bestimmte Herausforderungen zu bewältigen. Bei den hier vorliegenden Definitionen von Herausforderungen haben wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie reflektieren die Erfahrungen bei der Arbeit und Diskussion mit der Zielgruppe arabischsprachiger geflüchteter Leute wider.

Weder Themen noch Herausforderungen lassen sich isoliert betrachten. Jede Situation ist komplex. Die Kombination Thema mit Herausforderung/en soll es ermöglichen, Situationen und Probleme besser zu analysieren. Wenn wir uns z.B. mit dem Thema Familie beschäftigen würden, wo liegt das eigentliche Problem, ist es ein sprachliches, hat es mit verschiedenen verstandenen Rollen innerhalb der Familie zu tun oder gibt es nur ein Missverständnis mit den Nachbarn?

Herausforderung: Sprache

Sprachliche Kompetenz ist von zentraler Bedeutung in jeder Situation. Der Grad des Spracherwerbs beeinflusst sie ebenso wie Dialekte oder Fachsprachen.

Herausforderung: Spannung

Manchmal fühlen sich Menschen nicht wohl in ihrer Haut, sind unsicher, wie sie sich gerade verhalten sollen. Dann laufen Situationen in einer untergründigen Spannung ab. Um diese Spannung aufzulösen, müssen bestehende, aber oftmals nicht angesprochene unterschiedliche Erwartungen betrachtet werden. Oft können Missverständnisse so aufgeklärt werden.

Herausforderung: Interaktion

Wo auch immer Menschen einander begegnen, müssen sie interagieren d.h. miteinander (ver-)handeln.

Herausforderung

Herausforderung

Herausforderung: Rollen

Es lohnt sich sehr zu betrachten, mit welchen Rollenverständnissen wir in Situationen hineingehen, weil damit wiederum weitreichende Erwartungen verbunden sind, die für den erfolgreichen Ausgang einer Interaktion von Bedeutung sein können. Was glaube ich, wie sich ein Lehrer, eine Mutter, ein Beamter, ein Polizist zu verhalten hat? Mit jeder Personenbezeichnung verbinden wir Rollenbilder, nach denen wir unser eigenes Verhalten ausrichten.

Herausforderung: Anforderung

Jede alltägliche Verrichtung stellt (An-)Forderungen an uns, denen wir mal mehr oder weniger genügen. Manchmal fühlen wir uns unter-, manchmal überfordert. Sind Situationen neu und unbekannt, so kommt es noch schneller zu diesem Empfinden, als wenn man sich im vertrauten Kontext bewegt.



Projektleitung: Dr. Sara Binay

Autoren: Astrid Porilla, Yousif S. Touma, Sara Binay

Übersetzung: Susan Korakli-Watfe, Ammar Lujaim

Redaktion: Iman Haki, Sara Binay, Lennart Schwierzke, Yesser Afghani

Didaktik: Sara Binay

Programmierung: Ole Trenner

Visuelle Identität: Caram Kap

Grafik & Layout: Yesser Afghani

Bilder: Ahmad Alian

Video: Syrische Gemeinde in Kiel und Umgebung SG-KI e.V.

Projektträger: Verband Deutsch-Syrischer Hilfsvereine e.V.

Projekt gefördert durch: Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat

Das Team

Die Projektleitung von "Almanya auf Arabisch" richtet ein herzliches Dankeschön an alle Autor*innen, Editor*innen sowie Seminarleiter*innen, die die Entwicklung dieses Lehrmaterials mit ihrer Erfahrung, ihrer Zeit und Kraft begleitet haben, sowie an alle Personen, die an der Gestaltung des Materials beteiligt waren, insbesondere an:

Lilli-Christiane Karduh, Leonie Krüger, Susan Korakli-Watfe, Lennart Schwierzke, Petra Becker, Julia Quaas, Oussam al-Amin, Marie Rose, Isabella Bronkalla, Abdullah Janoudi, Nadira Jouher, Lisa Ströher, Yassin Ied, Mohamad Hussein, Ahmad Jaj-Muhammad, Mustafa Janoudi, Moatasem al-Rasheed, Adnan Halbouni, Mohamad Abazid, Mohamad Karmid.

Berlin, 13.07.2018



Diskussion
نقاش

Diskussion: Gewohnheiten & Freiheit

Schaltest du die Heizung und das Licht aus, bevor du das Haus verlässt?

Warum (nicht)?





übung: Fallbeispiel Jugendliche

Basim und Benni sind beide in ihrem letzten Ausbildungsjahr als Elektriker. Sie haben sich angefreundet und sind nach der Berufsschule öfters zusammen unterwegs. Basim und Benni rauchen schon seit über zwei Jahren. Basim verheimlicht dies jedoch vor seinem Vater. Die Freunde gehen zu Basim nach Hause. Sie sehen Basims Vater vor der Haustür, drücken die Zigaretten schnell auf dem Boden aus und nehmen ein Kaugummi.

Vater von Basim: „Hallo ihr beiden. Benni, wie geht es dir?“

Benni: „Gut danke, wie geht es Ihnen?“

Vater von Basim: „Danke mein Junge. Was habt Ihr da gerade gemacht als Ihr gekommen seid?“

Basim: „Wir sind in Dreck getreten und haben die Sohle sauber gemacht. Benni kommt kurz mit nach oben.“

Vater von Basim: „Benni du bist bei uns immer sehr willkommen.“

Die Freunde sitzen im Wohnzimmer, der Vater von Basim ist gerade in der Küche.

Benni: „Ich finde es respektlos, deinen Vater so anzulügen.“

Basim: „Bitte? Ich habe sehr großen Respekt vor meinem Vater. Deswegen würde ich niemals vor ihm rauchen. Aus seiner Sicht gehört sich das nicht für seine Kinder.“

Benni: „Ich verheimliche nicht, dass ich rauche. Und das ist überhaupt kein Problem. Ich kann selbst entscheiden, was für mich gut ist oder nicht. Meine Eltern wissen genau, dass sie eh nicht über mein Leben bestimmen können.“

Basim: „Bei dir in der Familie wird alles sehr locker gesehen. Deine kleine Schwester darf auch alleine feiern gehen. Du solltest als großer Bruder besser auf sie aufpassen. Da gibt es eine Menge miese Typen.“

Benni: „Meine Schwester ist alt genug auf sich alleine aufzupassen. Außerdem ist sie immer mit anderen Mädels unterwegs.“

Basim: „Aus Respekt gegenüber Dir und Deinen Eltern solltest Du das anders machen.“

Benni: „Du mit Deinem Respekt. Ich halte da nichts von. Und meine Schwester geht Dich auch nichts an. Ich gehe jetzt mal wieder. Ich muss noch zum Sport.“

Benni ist irritiert und aufgewühlt von dem Besuch bei Basim. Irgendetwas scheint aus seiner Sicht zwischen den beiden zu stehen. Basim ist verärgert darüber, dass Benni das Verhältnis zu seinem Vater schlecht macht.





Übung: Probleme mit der Wohnung

Material:

- Critical Incident zu Familie Müller
- Tafel/Flipchart für Notizen

1. Aktivierung/Einführung ins Thema

Frage von SL an TN:

Haben Sie schon einmal ein Problem in Ihrer Wohnung gehabt, wie Wasserrohrbruch, Scheibenbruch, Einbruch etc.?
Hinweis für SL: Die Frage soll so gestellt werden, dass auch Personen, die momentan keine eigene Wohnung haben, etwas berichten können, z.B. ein Problem in ihrem Wohnzimmer oder eine Geschichte, die sie aus ihrem Heimatland mitbringen.

2. Arbeit am Material

Folgendes Beispiel wird vorgestellt:

Familie Müller hat gerade eine Wohnung im Altbau bezogen. Von Freunden hat sie eine gebrauchte Waschmaschine bekommen, die sie selber anschließt. Am nächsten Tag ist die Wohnung überschwemmt und der Nachbar aus der unteren Wohnung kommt und beschwert sich, dass das Wasser durch seine Decke tropft. Familie Müller muss für diesen Schaden aufkommen. Der Einstand in die Hausgemeinschaft wird so zum Desaster...

Frage zur Diskussion:

Was hätte Familie Müller tun können, um das aufgetretene Problem zu vermeiden?

SL schreibt die Tipps mit (auf Karten an Tafel oder Flipchart anbringen)

3. Abschluss/Transfer als Ermutigung

SL resümiert, dass bestimmte Probleme mit einer Wohnung alle Menschen treffen kann, nicht nur Personen, die neu in Deutschland sind.

Es wird stark gemacht, dass auch die TN kompetent sind, um als Beratende hilfreiche Tipps zu geben, Probleme zu erkennen und Lösungen zu erarbeiten.

Zielgruppe: erwachsene
Wohnungssuchende

Zeit: 30-45 Min.

Ziele

Managementkompetenz von
schwierigen Situationen im Alltag
erhöhen

Erweiterung des Reservoirs an
Kommunikationsstrategien

Wissenszuwachs über Wohnen

Reflexion, dass Probleme mit der
Wohnung nicht immer "kulturell"
bedingt sind





Diskussion
نقاش

Diskussion: Beziehungen zu den Anderen

Wendest du die Regel „Ladies first“ an?

Wenn ja, wie?

Warum (nicht)?





Diskussion
نقاش

Diskussion: Rücksichtnahme

Wie rücksichtsvoll bist du gegenüber den Nachbarn in deinem Wohnhaus?

Stellst du das Handy aus, wenn du im Kino oder bei einem Vortrag bist?
Warum (nicht)?

Wie empfindest du, wenn dir jemand ins Wort fällt und nicht wartet, bis du ausgeredet hast?
Warum empfindest du das so?





Übung: Behördenbesuch

Material:

Ppt (mit Beamer etc.) oder Flipchartbild für Input

Szenario für Rollenspiel

Whiteboard/Flipchart um Ergebnisse in der Auswertungsrunde zu sichern

Aktivierung/Einführung ins Thema:

Frage an die Teilnehmenden:

“Wann waren Sie das letzte Mal auf einem Amt? Mit welchem Eindruck sind sie von dort zurückgekommen?”

Hinweis für Diskussionsleiter: Es geht nicht darum, dass alle Anwesenden zu Wort kommen, sondern dass das Thema für die TN aktiviert wird. D.h. 2-3- Redebeiträge der TN genügen.

2. Thematischer Input

DL stellt in einem kleinen Vortrag “natürliche” Asymmetrie in der Behördenkommunikation vor. Schwerpunkt liegt auf Unterscheidung zwischen Experte (Behördenmitarbeiter) und Laie (Antragstellerin bzw. Klient) in der Kommunikationssituation.

DL geht dabei möglichst auf Beiträge der TN aus Aktivierung ein.

Zur Vorbereitung: Text zu Behördenkommunikation

Als Material: Bild auf Ppt zu Asymmetrie

3. Arbeit am Material

DL kündigt nun Szenario für ein Rollenspiel “Auf der Behörde” an .

Es werden Gruppen von mindestens 4 Personen gebildet. Sie können jedoch auch größer sein.

Jede Gruppe erhält den Auftrag zwei Spieler zu ermitteln, die jeweils die Rolle des Sachbearbeiters und des Antragstellers übernehmen wollen.

Die beiden Spieler erhalten ihre Rollenbeschreibung und haben kurz Zeit, um sich mit den Angaben vertraut zu

Zeitungsumfang: 90 Min.

30 Min für Aktivierung und Input

30 Min für Rollenspiel in Gruppen

30 Min. für Auswertungsrunde

Zielgruppe: Erwachsene

Gruppengröße: mind. 8 Personen

Ziele

Ziele:

Perspektive des Sachbearbeiters
verstehen können

auf Anforderung der Behörde eingehen
können

besseres Verständnis für das Wesen
einer Behörde

gesetzliche Bestimmungen, denen die
Behördenmitarbeiter unterliegen,
kennenlernen



machen.

Scenario 1: Auf der Ausländerbehörde - Ausweispapiere für ein Kind

Client:

Sie wollen in den nächsten Ferien nach Schweden reisen, wo Ihr Bruder mit seiner Familie lebt. Sie wollen die Reise in 4 Wochen antreten.

Für eines Ihrer Kinder haben sie noch kein gültiges Reisedokument. Sie haben alle Unterlagen in einem Ordner dabei. Asylbewilligung, Geburtsurkunden, Ihre Ausweisdokumente etc.

Amtsperson:

Sie haben die Möglichkeit ein beschleunigtes Verfahren bei der Erstellung von Ausweispapieren zu befürworten.

Scenario 2: Im Jobcenter - Programme zur Kompetenzfeststellung*

Client:

Sie haben einen Termin bei Ihrer Ansprechperson im JC.

Sie haben vor ein paar Wochen ein Programm zur Kompetenzfeststellung* im Bereich Logistik absolviert. Dabei haben Sie gemerkt, dass Sie nicht in diesem Bereich einsteigen wollen. Nun haben Sie von einem Programm im Bereich Gastronomie gehört. Sie sind an diesem beruflichen Weg interessiert. Sie wissen aber nicht mehr genau den Namen des Programms und den Träger, nur dass das Angebot in Ihrer Stadt gilt.

Amtsperson:

Sie haben einen Termin mit einem Klienten, der bereits ein Programm zur Kompetenzfeststellung* im Bereich Logistik absolviert hat.

Sie kennen verschiedene Angebote zur Kompetenzfeststellung. Ihr Klient benötigt einen Bildungsgutschein von Ihnen, um an den Programmen teilnehmen zu können. Es gibt keine Einschränkungen für die Vergabe, wenn die Teilnahme an Sprachkursen nicht beeinträchtigt wird.

Sie waren letzte Woche auf der Info-Veranstaltung eines Trägers für ein Kompetenzfeststellungsprogramm im Bereich Pflege.

* Es handelt sich dabei um Angebote in verschiedenen beruflichen Sparten, die von Bildungsträgern in Verbindung mit Unternehmen bzw. Unternehmensverbänden oder Kammern angeboten werden. Die Programme laufen ca. 10

Tage, in denen die Teilnehmenden nach einem festen Programm ihre Kompetenzen in den jeweiligen Berufen testen können. Am Ende erhalten Sie ein Zertifikat für die Teilnahme. Am letzten Tag des Programms sind in der Regel Treffen mit Unternehmen, die Arbeitnehmer oder Auszubildende suchen, geplant, so dass die Teilnehmenden gegebenenfalls einen direkten beruflichen Einstieg finden können. (Der Nachteil ist, dass manche Branchen auf Bewerber ohne Berufsabschluss setzen, die schnell zum Einsatz kommen können, jedoch aufgrund der fehlenden Qualifizierung auch schlechter als Facharbeiter bezahlt werden.)

Die Spieler spielen das Szenario durch. Die anderen Personen in der Gruppe beobachten den Prozess. Wenn das Spiel vorüber ist, werden zwei weitere Personen aus der Gruppe gebeten, die Szene nachzustellen.

4. Auswertungsdiskussion im Plenum

Alle Gruppen kommen wieder zusammen.

DL fragt: "Wie ist das Spiel in eurer jeweiligen Gruppe gelaufen?"

Während der nun folgenden Berichte und Diskussionen hält DL wichtige Punkte auf der Tafel/Flipchart fest. Dabei geht es insbesondere um Aussagen zum Behördenmitarbeiter.

Z.B. kann DL fragen: "Welche Schwierigkeiten hatte der BM in diesem Fall?"

"Wie hätte ihm der Client dabei 'helfen' können, diese Schwierigkeiten auszuräumen?"

Am Ende der Diskussion sollten mindestens drei Schwierigkeiten des BM aufgeschrieben worden sein und gegenüber "Lösungen" für das Verhalten der/des Klient*in stehen.





Übung: Der Kulturrucksack

Material:

Einführungstext zum Vorlesen, Arbeitsblätter nach Anzahl der Teilnehmer, Pinnwand mit Pinns oder Klebestreifen für die Ausstellung, (ggf. Bilder, Karten, Stifte, Kleber für Collage)

Vorabinformationen für die Referent*innen:

Diese Übung ist als Annäherung an den Kulturbegriff gedacht und soll behutsam darauf hinweisen, dass Kulturen keine starren Gebilde sind, sondern von Menschen geprägt werden, die gleichzeitig nicht nur eine Kultur mit sich tragen.

Die Übung soll zeigen, dass Personen, die vermeintlich eine Kultur teilen, wie "die Syrer", "die Deutschen" etc. ebenfalls vielfältig geprägt und nicht gleich sind.

Ihr liegt die Annahme zugrunde, dass Kulturen keine Container sind, sondern sozial geformt werden und im ständigen Wandel begriffen sind. Jeder Mensch gehört zu verschiedenen Gruppen und damit verschiedenen Kulturen. Es ist unmöglich, nur Angehöriger einer Kultur zu sein. Durch die Anteile, die ein Mensch aus anderen Kulturen mitbringt, befruchtet und verändert er automatisch die Kultur, auf die er momentan trifft. Somit kann Kultur niemals starr sein, sondern hängt ab von den Personen, die gerade an ihr teilhaben.

Siehe auch: <http://kulturshaker.de/kulturkonzepte/transkulturalitaet/>

Einführung für die Gruppe:

(Vorlesen oder Nacherzählen)

Stell dir vor, du wanderst mit deinem Rucksack auf den Rücken durch die Welt. Im Rucksack befindet sich deine eigene Kultur. Ja es stimmt, jeder Mensch trägt sein eigenes kulturelles Gepäck. Es ist ganz individuell zusammengesetzt und unterscheidet sich von dem Gepäck eines anderen Menschen.

Triffst du einen anderen Wanderer, kannst du nur vermuten, was dein Wegbegleiter bei sich tragen könnte, jedoch erkennst du beim Auspacken schnell, wie unterschiedlich, vielfältig und individuell die mitgenommenen Inhalte sind. Auch wie die Inhalte des Rucksacks verwendet werden, ist situativ und individuell.

Die Inhalte des Rucksacks sind vergleichbar mit deiner (trans-)kulturellen Lebensgeschichte. Sie beinhalten Werte, Normen und Erinnerungen, von denen du geprägt wurdest, z.B. durch deine Erziehung im Elternhaus, durch deine Schulbildung, deine religiösen Erfahrungen, sowie durch Gesetze oder bestimmte Verhaltensregeln deines Landes. Jede neue Erfahrung, jede neue Begegnung, jede neue Situation beeinflusst dein Handeln und bereichert dein kulturelles Besitztum.

Gesamtzeit der Übung: variierend
60-90 Min.



Wie gesagt, die kulturelle Ausrüstung des/der anderen Wandersmann/frau kannst du nicht auf Anhieb erkennen, also handelt es sich um ein undurchsichtiges Gepäckstück. Es kann sowohl eine große Last sein, Sorgen und Schmerz beinhalten, aber auch hilfreiche Werkzeuge, die von Gewinn sind, Chancen bieten oder von großem Nutzen sind. Na klar, es kann viele Gemeinsamkeiten zwischen euch geben, aber auch Dinge, die definitiv verschieden sind.

1. Arbeitsphase:

Welches kulturelles Gepäck hast du?

Wie kannst du nun erfahren, was dein kulturelles Besitztum beinhaltet?

Hier sind einige wichtige Fragen, die dir dabei helfen werden, dies heraus zu finden. Mach dir zu jedem Punkt einige Notizen (Zeit ca. 20'):

(Als Arbeitsblatt gestaltet für jeden Teilnehmenden mit Raum für die Einträge.)

1. Was haben dir deine Eltern und Großeltern gelehrt und machst du es noch heute so?
2. Wie groß ist deine Familie und wie ist sie strukturiert?
3. Woran glaubst du und woran glauben deine Eltern?
4. Welche anderen Personen in deinem Leben (z.B. Freunde, Verwandte, Lehrer) haben dich geprägt und warum?
5. Welche Verhaltensregeln beachtest du, weil sie wichtig für dich sind?
6. Welche Sprachen sprichst du und wo hast du sie gelernt?
7. Welche technischen Geräte benutzt du?
8. In welcher Gegend bist du aufgewachsen? Wodurch ist sie geprägt (städtisch oder ländlich)?
9. Welche Ausbildung hast du und welche berufliche Tätigkeit übst du aus?
10. In welchem Land bist du aufgewachsen und wie würdest du die politische Ordnung beschreiben, die dort herrschte dort?
11. In welchen anderen Ländern hast bereit gearbeitet und gelebt?

Variante von Arbeitsphase 1:

Julias Tipp: Statt nur die Fragen zu beantworten, könnte man das auch mit einer Collage verbinden oder Schlagwörter in einen Rucksack auf Flipchart-Papier schreiben/malen/kleben.

Dazu Material bereitstellen und mehr Zeit einplanen.

2. Arbeitsphase:

Setzt euch in 2er Gruppen zusammen und stellt euch gegenseitig eure Kulturrucksäcke vor.

ca. 20 Min.

3. Arbeitsphase:

- 1.) Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen, die Blätter mit ihren Notizen bzw. Bildern und Collagen in einer Ausstellung an eine Wand oder eine Pinnwand zu hängen (Vorbereiten!).
- 2.) Danach erhalten alle die Möglichkeit eine Runde durch die Ausstellung zu machen und sich über das kulturelle Besitztum der Anderen zu informieren.

ca. 10 min.

Variante:

Die Gruppe macht einen gemeinsamen Rundgang durch die Ausstellung. Jeder Wanderer bekommt die Gelegenheit in 1-2 Min. die Antwort zu EINER der Fragen auf seinem Blatt zu erläutern.
je nach Gruppengröße mind. 20 Min.





Zeit: 2 Stunden

Gruppengröße Min. zwei
Kleingruppen à mind. 4 Personen
Raum großer Raum mit ausreichend
Platz für Kleingruppen
Zielgruppe Jugendliche,
Erwachsene
Material Fragekarten, Kategorien
auf DIN A4, Kreppband

Ziele

Ziele der Übung:
Konfliktpotentiale und
Gestaltungsmöglichkeiten beim
Aufeinandertreffen unterschiedlicher
Werte und Normen werden
verdeutlicht

Übung: Werte- & Normenquadrat

Titel

Werte- und Normenquadrat

Auf einen Blick

Hinter jeder Aussage und jeder Handlung verbergen sich Normen und Werte. Treffen unterschiedliche Vorstellungen über Normen und Werte aufeinander, kommt es oft zu Unstimmigkeiten und Konflikten. Ein Dialog ist unabdingbar um die Situation konstruktiv zu bearbeiten. Doch welchen Normen und Werten folge ich und wie setze ich diese in Bezug zu anderen Lebensweisen? In der Methode "Werte- und Normenquadrat" werden den Teilnehmer_innen Fragestellungen vorgelegt. Die eigenen Vorstellungen über die (Allgemein)Gültigkeit der Normen und Werte müssen in Verhältnis zu anderen Teilnehmer_innen gestellt werden. Kontroversen und Emotionen bleiben

Bedingungen

Zeit 2 Stunden

Gruppengröße Min. zwei Kleingruppen à mind. 4 Personen

Raum großer Raum mit ausreichend Platz für Kleingruppen

Zielgruppe Jugendliche, Erwachsene

Material Fragekarten, Kategorien auf DIN A4, Kreppband

Ziele

Konfliktpotentiale und Gestaltungsmöglichkeiten beim Aufeinandertreffen unterschiedlicher Werte und Normen werden verdeutlicht

Vorgehen

1. Schritt

Die Grundidee, dass verschiedenen Fragestellungen bestimmten

Kategorien zugeordnet werden sollen, wird erläutert. Im 1. Teil geht es um die jeweils eigene Position und im 2. Teil um den Dialog in Kleingruppen zu den Aussagen und Sprichwörtern.

2. Schritt

Die Kategorien zur Ablage der Zettel werden vorgestellt:

- horizontal:



1) Das mache ich immer.

2) Das mache ich nicht.

• vertikal:

1) Ich möchte, dass das auch andere Menschen so halten.

2) Ich toleriere, dass andere Leute eine andere Meinung zu dieser Frage haben.

Die Zettel mit den Aussagen und Sprichwörtern werden verdeckt um das Raster gelegt.

3. Schritt

Es werden Kleingruppen von mind. 4 Personen gebildet (alle Kleingruppen haben je ein Raster und das selbe Sammelsurium von Fragen). Nacheinander deckt immer eine Person im Kreis eine Karte auf, schreibt seinen_ihren Namen darauf und legt sie ab.

Gedanken zur Ablage können ausgesprochen werden, Fragen und Anmerkungen der Anderen erfolgen aber erst im 2. Schritt der Übung. Um Geduld wird gebeten, mit dem Hinweis, dass die Teilnehmer_innen sich Notizen machen können. Es sollten nicht mehr als drei Ablagerunden gemacht werden.

4. Schritt

Nachdem alle Zettel aufgedeckt und zugeordnet wurden, erläutert die Anleitung den nächsten Schritt. Die Personen der Kleingruppen haben nun die Möglichkeit (Nach)Fragen zur Ablage der Karten zu stellen und diese umzulegen. Dabei geht es nicht um ein Konsensbild, sondern um den verbalen Austausch über die Hintergründe und Begründungen der Ablage.

In diesem Prozess ist die Begleitung durch eine Moderation notwendig: Deren Aufgabe: Unterschiedlichkeiten sichtbar machen, nicht nur an einem Beispiel hängen bleiben, Verschiebungen wirklich auch mutig vorzunehmen, provozierend nachzufragen, widersprüchliche Positionen verdeutlichen, ...

Nach einer fest vereinbarten Zeit, kommen die beiden Gruppen wieder zusammen.

5. Schritt

Reflexion im Plenum:

Kurze Stimmungsrunde: Was bewegt dich gerade?

Besichtigung der beiden Quadrate: Entdecken von Unterschieden

und Gemeinsamkeiten

Vertiefende Reflexion:

- Wie war es für dich die Karten abzulegen? Was lässt sich
- bezüglich deiner eigenen Ablage der Karten sagen?
- Gab es Meinungsverschiedenheiten oder Kontroversen in
- der Gruppe? Worin liegen die begründet?
- Worin liegt das Konfliktpotential bei Vorstellungen über
- Werte und Normen?
- Wer prägt was - ich die Gesellschaft oder die Gesellschaft
- mich? Woran muss ich mich halten? Woran nicht?
- Wie ging es euch dabei, die Karten, über individuelle
- Meinungen vor den anderen zu legen?
- Wie ging es euch dabei, die Karten gemeinsam zu
- verschieben?

Bei der Reflexion kann nach den Kleingruppen vorgegangen werden und die Auswertung an dem Raster der jeweiligen Gruppen stattfinden.

Tipps,
Anregungen,
Achtungszeichen,
Erfahrungen

Die Fragen müssen an den Sprachgebrauch und den Kontext der Teilnehmer_innen angepasst werden. Emotionen und Betroffenheit sind aufgrund der persönlichen Positionierung gegeben. Es sollte unterschieden werden zw. einer persönlichen Meinungskundgabe und einem generellen Urteil z.B. "Ich persönlich habe ein Problem mit..." vs. "Das muss verboten werden".

Vorschläge für die Fragen

Wendest du die Regel „Ladies first“ an?

Schaltest du die Heizung und das Licht aus, bevor du das Haus verlässt?

Machst du einen Termin aus, bevor du zum Amt oder zum Arzt/zur Ärztin gehst?

Entwertest du (immer) die Fahrkarte, wenn du öffentliche Verkehrsmittel nimmst?

Bleibst du stehen, wenn die Ampel rot zeigt?

Stellst du das Handy aus, wenn du im Kino oder bei einem Vortrag bist?

Stört/Nervt dich die Mülltrennung?



Bist du dagegen, dass man Kinder zur Strafe schlagen darf?
Sollen homosexuelle Paare heterosexuellen Paaren gesetzlich gleichgestellt sein?
Sprichst du in deiner Muttersprache während des Deutschkurses?
Fällst du anderen ins Wort und wartest nicht, bis sie ausgeredet haben?
Soll man jemanden darauf hinweisen, wenn er/sie Mundgeruch hat?
Bist du rücksichtsvoll gegenüber den Nachbarn in deinem Wohnhaus?
Siehst du einen Unterschied darin, ob man Jungs oder Mädchen bekommt?
Ist es wichtig Fehler zu machen?
Findest du, dass Männer nicht weinen sollten?
Findest du das nur schlanke Frauen schön sind?
Wie findest du Nacktheit auf offener Straße?
Ist Vertrauen besser als Kontrolle?
Kommt bei dir erst die Arbeit und dann das Vergnügen?
Ist die Verschleierung Unterdrückung der Frau?
Ist Sex vor der Ehe unmoralisch? Ist popeln in Ordnung? Ist Graffiti Kunst?
Ist es nur eine Frage der Motivation eine Arbeitsstelle zu finden?
Ist vegane Ernährung ungesund. Bist du für ein Asylrecht für alle?
Sind hierarchische Arbeitsstrukturen effizienter als gleichberechtigte Teams?
Sind Frauen für Familie und Erziehung verantwortlich?
Sollen Kinder selber entscheiden was sie wollen?







Übung: Lehrer-Eltern Gespräch

Frau Huber hat den kleinen Anwar seit einigen Monaten bei sich in der Klasse. Anwar hat aus Sicht der Lehrerin Probleme sich im Unterricht zu konzentrieren. Er erscheint öfters müde und abwesend. Frau Huber wurde auf ihre Anfrage hin von den Eltern, Herr und Frau al-Ibrahimi, nach Hause eingeladen. Bei Ihrer Ankunft befindet sich neben den Eltern auch die Großeltern sowie Anwar und seine Schwestern im Wohnzimmer.

Frau Huber: „Es wäre besser, wenn wir uns alleine unterhalten. Frau al-Ibrahimi können wir in einen anderen Raum gehen?“

Herr al-Ibrahimi: „Wir können ruhig hier bleiben, wir stören nicht.“

Frau Huber: „Schauen wir mal. Gut, dass wir einen Termin finden konnten. Ich werde auch direkt zur Sache kommen. Ihr Sohn hat Probleme, sich zu konzentrieren. Das wird sich auf seine Noten auswirken, wenn Sie da nichts verändern.“

Herr al-Ibrahimi: „Setzen Sie sich. Trinken Sie den Tee mit Zucker?“

Frau Huber: „Danke erst einmal nichts. Ich bin der Meinung, dass durch kleine Veränderungen im Alltag die Konzentration von Anwar gesteigert werden kann. Ich denke das größte Problem ist, dass Anwar zu spät ins Bett geht. Sie sollten ihn früher ins Bett schicken. Wenn Sie das Problem nicht ernst nehmen, dann wird ihr Sohn am Ende des Jahres nicht versetzt werden.“

Herr al-Ibrahimi: „Bis zum Ende des Jahres ist noch viel Zeit. Meine Frau hat etwas Kleines gekocht. Bitte, nehmen Sie sich jetzt erst mal etwas zu Essen.“

Frau Huber: „Das sieht aber lecker aus. Okay, aber können wir dann auf Ihren Sohn zu sprechen kommen. Vielleicht können Sie, Frau al-Ibrahimi, mehr darauf achten, wann Anwar ins Bett geht.“

Herr al-Ibrahimi: „Meine Frau achtet immer auf unsere Kinder. Sie finden schon eine Möglichkeit, damit Anwar versetzt wird. Machen Sie das, was notwendig ist.“



Frau al-Ibrahimi: „Ja, Anwar ist ein eigentlich ein guter Junge. Dieses Gericht ist typisch für unsere Heimat. Waren sie schon mal in Syrien?“

Frau Huber: „Nein, aber ist ja auch gefährlich dort im Moment. Ich sehe, dass dieses Gespräch wenig Sinn macht. Ich würde vorschlagen, Sie kommen gemeinsam noch mal in die Schule und wir besprechen dort alles Weitere.“

Die Familie al-Ibrahimi fordert Frau Huber auf zu bleiben und in Ruhe zu Ende zu essen. Frau Huber verabschiedet sich höflich und bestimmt und geht.

Nach der Verabschiedung sind Herr und Frau al-Ibrahimi verstimmt und irritiert.

Frau al-Ibrahimi: „Was wollte sie jetzt eigentlich? Sie war ja gleich wieder weg.“

Arbeitsauftrag:

Einnehmen der Perspektiven

Bilden Sie zwei Gruppen. Eine Gruppe bearbeitet die Familie al-Ibrahimi, die andere Gruppe Frau Huber.

Gruppe 1:

Versetzen Sie sich in Frau Huber hinein.

Mit welchen Erwartungen könnte Frau Huber ins Gespräch mit Herrn und Frau al-Ibrahimi gegangen sein?

Finden Sie Begründungen für ihr Verhalten.

Gruppe 2:

Versetzen Sie sich in die Situation von Herrn und Frau al-Ibrahimi.

Welche Erwartungen hat die Familie al-Ibrahimi an das Gespräch mit Frau Huber?

Finden Sie Begründungen für ihr Verhalten.

Stellen Sie Ihre Ergebnisse der anderen Gruppe vor.

Das Eisbergmodell

Referent*in stellt das Modell vor.

Mit Kultur verhält es sich wie mit einem Eisberg: Es gibt Dinge, die sich an der Oberfläche befinden und die wahrnehmbar sind, beispielsweise unser Verhalten, unsere Handlungsweisen, Sitten und Gebräuche. Daneben gibt es auch den viel größeren, unsichtbaren Teil, der unter Wasser liegt. Dieser Teil veranschaulicht unsere Werte, Annahmen, Weltanschauungen und Denkweisen. Interkulturelle Spannungen und Missverständnisse entstehen dann, wenn kulturell geprägte Wertewelten kollidieren.

Bearbeiten Sie die Situation anhand des Eisbergmodells. Was ist wahrnehmbar und was liegt unterhalb der Wasseroberfläche?

Erarbeiten Sie in der großen Gruppe Lösungsansätze. Was wären Handlungsalternativen für Familie al-Ibrahimi und Frau Huber gewesen?





Übung: Schulerfahrung

Materialien:

Kopien des Arbeitsblatts (Tabelle) pro Teilnehmer, Stifte, runde Moderationskarten, Tafel, Magnete, Tafelstifte

Übungsanleitung:

1. Arbeitsphase:

Folgende Tabelle (Arbeitsblatt) wird an die Teilnehmenden ausgeteilt. Sie machen sich zunächst Gedanken über ihre eigene Schulprägung und tragen diese in die Tabelle ein (ca. 10 Min.)

(Wenn die Frage aufkommt, kann festgelegt werden, ob sich die Reflexion auf eine bestimmte Phase der Schulzeit beziehen soll, z.B. "Grundschulzeit", "weiterführende Schule".)

Thema

Herkunftsland/eigene Erfahrungen

Usus an einer Schule in Deutschland

Schulweg

Eltern

Lehrer

Unterrichtsfächer

Zeitumfang: ca. 90 Min.

Ziele

Hinweis für DL:

Bevor sachlich über das Schulsystem des jeweiligen Bundeslandes informiert wird, z.B. mit einem Film oder anderen Materialien (siehe Linksammlung), kann die folgende Übung stehen.

Sie dient der Reflexion eigener Schulerfahrungen und legt damit einhergehende Erwartungen an das Verhalten von Schülern, Lehrern oder Eltern offen. Neben fehlendem Wissen sind es oft diese unausgesprochenen Erwartungen, die zu Missverständnissen oder Konflikten führen. Die Übung soll dabei helfen solchen Schwierigkeiten entgegenzuwirken.



Schulmaterial

Kommunikation zwischen Lehrern und Schülern

Erziehungsmethoden

Schulleitung

Pausengestaltung

außerunterrichtliche Aktivitäten

Schulausflüge

Sprachen

etc.

2. Arbeitsphase

In einem Auswertungsgespräch werden die einzelnen Punkte gemeinsam durchgesprochen werden. Es ist darauf zu achten, dass kein Teilnehmer mehr oder weniger "im Recht ist" mit seinen Schulerfahrungen, sondern dass alle persönlichen Perspektiven berechtigt sind und mit Wertschätzung betrachtet werden.

3. Arbeitsphase:

Die dritte Spalte kann entweder durch Referent*in ergänzt und ausgefüllt werden oder aber die Erfahrungen der Teilnehmenden, die sie durch ihre Kinder oder selber mit Schulen in Deutschland bereits gemacht haben, können eingetragen werden.

Z.B. Eine Grundschule in Halle (Saale)

Thema

Herkunftsland/eigene Erfahrungen

Usus an einer Schule in Deutschland

Schulweg



Kinder können alleine zur Schule laufen
Eltern

nehmen an den Elternabenden teil, können sich engagieren im Elternrat, sprechen z.B. beim Abholen oder Bringen kurz mit den Lehrern über die momentane Entwicklung des Kindes, begleiten Ausflüge oder gestalten Klassennachmittage und -feiern
Lehrer

betrachten die individuellen Entwicklungen der Kinder, begleiten und fördern diese, suchen das Gespräch mit den Eltern, um das Kind gemeinsam bestmöglich zu fördern
Unterrichtsfächer

Fachunterricht ab Klasse 1, neben Deutsch und Mathe, Sachkunde, Ethik/Religion, Gestalten, Musik, Sport, Fremdsprache
Schulmaterial

Eltern kaufen überwiegend die vorgegebenen Materialien und Bücher selber, Schule besorgt einen Teil, Geld für Kopien etc. wird vom Lehrer eingesammelt
Kommunikation zwischen Lehrer und Schülern

Lehrer schreien Schüler in der Regel nicht an, Versuch höflichen Kommunizierens zwischen beiden, Lehrer hat eindeutig die Machtstellung und bestimmt die Kommunikation
Erziehungsmethoden

es gibt auch manchmal Bestrafungen von Schülern, in der Regel wird jedoch darauf geachtet, dass es ein Anreiz- und Belohnungssystem gibt, um Wohlverhalten zu erreichen (z.B. Punktesammeln für gutes Verhalten, Belohnung am Ende der Woche)
Schulleitung

leitet Schulversammlungen und Schulfeste, leitet den Schulelternrat und benötigt dessen Unterstützung, gibt oftmals auch Unterricht, ist präsent im Schulhaus (nicht nur im Sekretariat)
Pausengestaltung

Kinder können in den Hof zum Spielen gehen, sich im Schulhaus bewegen, essen, es gibt mittags eine Schulspeisung
außerunterrichtliche Aktivitäten

Angebote von Arbeitsgemeinschaften (z.B. Sport, Schach, Theater, Fremdsprachen) in der Schule am Nachmittag
Schulausflüge

regelmäßig, von stundenweisen Exkursionen über Theaterbesuche, Wandertagen bis zu mehrtägigen Klassenfahrten,
Eltern unterstützen und begleiten
Sprachen

Deutsch ist die Verkehrssprache und die Lehrsprache, inzwischen hört man Schüler mit ihren Eltern in verschiedenen Sprachen sprechen, jedoch keine Sprachen neben Deutsch mit festen Sprechergruppen (Beobachtung: arabische Kinder, auch Geschwister, sprechen in der Schule untereinander Deutsch)
etc.

4. Arbeitsphase:

Bereits während der Diskussion der Schulerfahrungen kann ein allgemeines Schaubild entwickelt werden, welches



die Beziehungen zwischen den Personen im System Schule verdeutlicht und Hierarchien aufzeigt. Z.B. mit runden Moderationskarten, auf die die Akteure geschrieben werden (Lehrer, Schulleiter, Eltern, Schüler, ...) Jeweils zwei Sets für das Herkunftsland und für Deutschland vorbereiten. Diese Punkte können dann an einer Tafel in die richtige Position gebracht werden, um die Erfahrungen zu systematisieren und zu abstrahieren. Dabei können Unterschiede zwischen den Schulsystemen anschaulich werden, es kann aber auch passieren, dass eher Gemeinsamkeiten gefunden werden.

Beispielbild (die Pfeile stehen für Kommunikationskanäle. Umrisse und Länge bzw. Dicke stehen für Intensität der Beziehung. Mit Farben könnte z.B. noch die Art der Beziehung gekennzeichnet werden etc.):

Danach Pause:) Und weiter im Thema mit Infos zum Aufbau des Schulsystems, Schulformen etc..







Übung: Rollen & Familie

Material:

Kartenset für jede Gruppe mit Aufgaben und Vater/Mutter/Kinder
leere Moderationskarten
Stifte
vorbereitete Tabellen auf Flipchart oder Pinnwand

1. Einführung ins Thema:

Hinweis: Denken Sie als DL daran, dass manche Personen aus verschiedenen Gründen, nicht mehr im Familienverband bzw. mit dem Partner leben. Z.B. gibt es alleinstehende Mütter, die inzwischen alle Funktionen übernehmen mussten.

2. Erarbeiten des Material

2.1. Rückblick auf Familie in Syrien

Es werden kleine Gruppen gebildet (mind. 2 Personen). Die Verteilung der Geschlechter wird dem Zufall überlassen. Die Gruppen erhalten jeweils ein Set mit Karten, auf denen bestimmte Tätigkeiten stehen, die bei der Familienarbeit anfallen (z.B. Kochen, Kinder ins Bett bringen, Kontakt mit der Schule, Putzen, Familienfest vorbereiten, Auto reparieren/putzen, Einkaufen, Behördengänge, Amtspost erledigen, Kinder bei Hobbies unterstützen, Hausaufgaben der Kinder betreuen, ältere Familienangehörige betreuen, Krankenbesuche etc.) Zudem werden drei Karten verteilt, auf denen Vater, Mutter, Kinder steht.

Die Kleingruppen sollen nun die Aufgabenkarten den drei Rollen zuordnen unter der Fragestellung: "Wie waren diese Funktionen bei Ihnen im Haushalt verteilt?"

Hinweis: Es kann sein, dass sich die TN innerhalb Ihrer Gruppe nicht einig werden bzw. verschiedene familiäre Hintergründe haben. DL kann diese Gruppen ermutigen, noch eine Karte zu schreiben und die Tätigkeit bei verschiedenen Familienmitgliedern zu platzieren.

Für die spätere Diskussion: der Befund, dass es Unterschiede zwischen den Familien aus Syrien gibt ist ein wichtiges Ergebnis, welches hervorgehoben werden sollte. Nicht alle Syrer sind gleich! Keiner hat das Recht dazu, das eigene Beispiel allen überzustülpen.

Zeit: 20 Min.

DL hat inzwischen folgende Tabelle an Metaplanwand skizziert oder hingehängt:

in Syrien

Zeitumfang: mind. 90 Min.
Zielgruppe: Eltern, Paare, Kinder
Gruppengröße: keine Angabe

Ziele

Ziele:

Bewusstsein für Verschiebung der Rollen in der Familie schaffen
Wege aus der Über- bzw. Unterforderung finden
Reflexion der Rollen zwischen Paaren und zwischen Eltern und Kindern
Überforderung von Kindern abbauen
Lösungsansätze für neue Situation finden



Kinder
Mutter
Vater

Nach der Arbeit in den Gruppen werden die TN gebeten, Ihre Ergebnisse vorzustellen. Die Karten werden an die Tafel gepinnt oder mit Magneten befestigt.

Hinweis: siehe oben. Unterschiede werden nicht bewertet, sondern wertgeschätzt.

2.2. Verteilung der Familienarbeit in Deutschland

Nun wird eine neue Spalte in die Tabelle eingeführt.

in Syrien / in Deutschland

Kinder
Mutter
Vater

Die folgende Diskussion kann je nach Entscheidung von DL wieder in den Kleingruppen oder gleich im Plenum geführt werden. Die Frage ist: "Wie sieht die Situation in Deutschland nun in Ihrer Familie aus? Welche Aufgabenbereiche haben sich im Vergleich mit früher verschoben?"

Es werden wieder Karten in die verschiedenen Zeilen in die Spalte Deutschland gepinnt. Hinweis: Hier können noch größere Unterschiede zwischen den TN zutage treten, als es beim 1. Teil der Übung der Fall war.

Fragen für die folgende Diskussion lauten:

Warum ist die Aufgabenverteilung in Deutschland anders?

Was ist einfacher? Was ist schwieriger?

Syrien / Deutschland

einfacher
schwieriger

2.3. Lösungen erarbeiten

Hinweis: DL kann betonen, dass bei Nichtbearbeitung der neuen Herausforderung große Probleme in der Zukunft drohen, dass Aufgaben, die nicht neu verteilt werden, liegen bleiben und dadurch immer größer werden können, dass Kinder durch Überlastung nachhaltigen Schaden davon tragen können oder dass der familiäre Frieden auf Dauer in Gefahr ist.

Aus den Problemfeld der letzten Tabelle, d.h. dem Feld Deutschland/schwieriger wird an der Tafel eine Liste erstellt und gemeinsam Lösungen erarbeitet:

Problem 1

Problem 2

3

...

eigene Lösung

externe Hilfe

Erfahrungen/Ideen der anderen TN

Hinweis: Wenn TN sich mit ihren spezifischen Problemen nicht in den Mittelpunkt stellen wollen, kann die Tabelle auch "anonym" bzw. "allgemein" erstellt werden:

Art des Problems

Lösungen

3. Transfer/Abschluss der Übung

DL beendet die Lösungssuche und bedankt sich bei TN. Es wird eine abschließende Blitzlichtrunde eingeleitet, d.h. jede Person soll kurz (z.B. in einem Satz sagen), welche Anregung sie aus der Übung mitnehmen kann.

Hinweis: Diese Runde kann auch zeitlich ausgebaut werden.





Übung: Politisches Engagement in Deutschland

Dr. Sara Binay

Material:

Grundrecht/e

Karten in zwei Farben und Stifte nach Anzahl der TN

Schaubild zu aktivem/passivem Wahlrecht

Schaubild zu weiteren Möglichkeiten des Engagements mit lokalen Adressen

Tafel/Pinnwand/Flipchart

Einführung/Aktivierung

DL zeigt vorbereitetes Flip oder Ppt mit Grundrechten, die u.a. dazu dienen, den Menschen ein freies Engagement zu ermöglichen:

Paragraf 8 GG: Das Recht auf Versammlungsfreiheit

Paragraf 9 GG: Das Recht, Vereine und Gesellschaften zu gründen

من القانون الأساسي:

<https://arabisch-übersetzer-deutschland.de/grundgesetz-arabische-sprachversion/>

Frage an TN: "Haben Sie diese Grundrechte schon einmal irgendwo gelesen bzw. sind sie Ihnen bekannt?"

Erste Gesprächsrunde

Hinweis: DL kann auch nur ein Grundrecht auswählen oder ein anderes, welches im Kontext des freien politischen Engagements steht.

2. Arbeit am Thema "Was ist meine Rolle in der Demokratie?"

2.1. Gespräche in Paaren zum Wie und Warum des politischen Engagements

DL teilt TN in Paare ein. Sie erhalten Karten in zwei Farben, wo sie Notizen zu folgenden Fragen machen sollen.

Zeit: mind. 60 Min

Zielgruppe: junge Erwachsene,
Erwachsene

Ziele

Ziele:

Reflexion über die Möglichkeiten des politischen Engagements in Deutschland
persönliche Möglichkeiten des Engagements ausloten und evtl. Beschluss fassen, sich zu engagieren
Verantwortung des Einzelnen für den Erhalt eines freiheitlichen Systems verdeutlichen



an der Tafel bzw. auf grüner Karte/gelbe Karte stehen die Fragen:

“Wie kann ich politisch aktiv sein?”

“Warum ist das wichtig?”

15 Min. Zeit für Paargespräche

Danach werden Ergebnisse der Gruppenarbeit ins Plenum gebracht und angepinnt.

Hinweis: Evtl. gibt es TN, die bereits in Deutschland politisch aktiv sind. Dies ist eine gute Gelegenheit um dieses Engagement zu würdigen und die Personen aus ihrer Arbeit berichten zu lassen.

2.2. Wahlrecht

Schaubild an Tafel entwickeln:

Wahlrecht

aktiv: d.h. “wahlberechtigt”, Person kann zur Wahl gehen

Voraussetzungen:

Staatsbürgerschaft oder bestimmte Verweildauer

Altersgrenzen (Achtung: je nach Bundesland oder Kommunen auch unterschiedl., z.B. ab 16 Jahren)

Interessante Nebenfragen

Wie kann ich man einer Wahl teilnehmen (gemeldet sein in Kommune, Wahlunterlagen werden in der Regel zugeschickt, wer sie nicht erhält, kann sie direkt beim Bürgerbüro beantragen)

Welche Arten von Wahlen gibt es? (Bundesparlament, Landtage, Kommunalräte)

passiv: d.h. “wählbar”, Person kann sich zur Wahl stellen

Voraussetzungen: je nach Funktion spezif. Voraussetzungen (z.B. Bundespräsident Mindestalter von 40 Jahren)

siehe auch Wahlrechtslexikon: <http://www.wahlrecht.de/lexikon/aktives-passives-wahlrecht.html>

2.3. Weitere Möglichkeiten sich (auch ohne deutschen Pass) zu engagieren:
Im Gespräch mit TN Sammlung von Möglichkeiten an die Tafel schreiben:

Vereinsarbeit
Quartiersmanagement
Mitgliedschaften in Parteien
Unterschriftsammlungen, Bürgerbegehren
Gremienarbeit (Elternrat etc.)

Hinweis: Diese Möglichkeiten können auch in einer PPT vorbereitet sein. Wichtig: DL sollte einige konkrete Adresse mitbringen, wo die genannten Stellen in der Kommune zu finden sind (z.B. bestimmte Vereine, wo ist das Quartiermanagement, Büros von Abgeordneten etc.)
Diese Adressen müssen vorher vom DL erarbeitet werden.

3. Abschluss/Transfer

In einer Abschlussrunde soll sich jeder TN zu Frage äußern, wo er/sie sich engagiert oder in Zukunft engagieren könnte. DL kann konkret nachfragen, wie die Person dabei vorgehen will.





Übung: Vorbereitung auf den Besuch in einer Behörde

Einstiegsfragen an die Gruppe:

Wann waren Sie zuletzt auf einer Behörde?

Wie war es dort? Wie ist es Ihnen ergangen?

Was ist Ihnen dort aufgefallen?

Antworten können notiert und geclustert werden, z.B. welche Behörde, wie war es dort

Weitere Ausführungen durch den Referenten:

Ist Ihnen bewusst, dass die Beratungssituation auf einer Behörde auch von den Leuten, die dort arbeiten, als schwierig empfunden werden kann? Auch für die Behördenmitarbeiter ist es nicht immer leicht, mit den unterschiedlichen Kunden umzugehen und zu ermitteln, worum es eigentlich geht. Ihr Zeitbudget ist begrenzt und zumeist sind die Amtspersonen in ihrem Handeln an Regularien gebunden.
ein paar Worte zum Thema Asymmetrien (siehe Text), Schema

Gruppenarbeit (z.B. zwei große Gruppen oder mehrere Kleingruppen):

Gruppe A)

Was könnte eine Behördenmitarbeiterin von Ihnen erwarten, wenn Sie zu einem Termin oder zur Beratung kommen? Was braucht sie, um Ihnen gut helfen zu können?

Schreiben Sie die Erwartungen der Mitarbeiterin auf Kärtchen.

Gruppe B)

Stellen Sie sich vor, vor Ihnen läge ein Termin bei einem bestimmten Amt. Wie bereiten Sie sich vor, damit alles gut geht?

Schreiben Sie auf Kärtchen, was alles zu Ihrer Vorbereitung gehören sollte.

Zeitrahmen: 20 Minuten

Auswertung:

Beide Gruppen stellen ihre Ergebnisse vor. Gegenseitiges Kommentieren und Ergänzen.

(z.B. Jobcenter, Sozialamt,
Ausländerbehörde, Standesamt,
Bürgerservice etc.)
Zeitumfang: bis zu 2 Stunden

Ziele

Ziele:

Abbau von Ängsten vor
Behördenbesuchen
mehr Verständnis für Seite der
Behördenmitarbeiter
wissen, wie man sich auf
Behördenbesuche vorbereitet



Am besten macht sich der/die Referent*in vorher selber eine Liste von möglichen Antworten. Bleibt aufgeschlossen für neue Ideen aus der Gruppe!

mögliche Ergebnisse A):

- dass ich pünktlich bin
- dass ich meine Unterlagen ausgefüllt mitgebracht habe
- dass ich einen Sprachmittler dabei habe
- dass ich nicht meine Kinder mitbringe
- dass ich den Zeitrahmen, der für den Termin vorgesehen ist, einhalte
- dass ich höflich bin
- dass ich erledigt habe, was beim letzten Termin vereinbart wurde...

...

mögliche Ergebnisse B):

- dass ich weiß, wie ich dorthin komme und wie lange der Weg zum Amt dauert
- dass ich die Zeit so einplane, dass ich mindestens 5 Minuten vor dem Termin da bin
- dass ich die nötigen Unterlagen geordnet bei mir habe
- dass ich mir überlege, welches Anliegen ich mitbringe
- dass ich vorher mit jemandem übe, mein Anliegen auf Deutsch vorzubringen
- dass mich jemand begleitet, der besser Deutsch kann als ich
- dass ich frage, wer von meinen Bekannten die Behörde kennt
- dass ich mich erkundige, ob es etwas Besonderes zu beachten gibt (z.B. nur vorher vereinbarte Termine, Ausweiskontrollen am Eingang etc.)
- dass ich ein paar Höflichkeitsfloskeln einübe ("Vielen Dank für Ihre Hilfe/Ihre Bemühungen/Ihre Auskünfte/diese wichtigen Informationen, Frau Meier.")
- dass ich schon einmal überlege, was ich mache, falls mein Antrag nicht genehmigt wird. Welche Alternativen gäbe es?

...

Die Tipps der Gruppe B könnten verschriftet und an alle verteilt werden (z.B. Foto von den Karten) oder ein vorbereitetes Blatt wird als Handout ausgegeben.

Abschluss:

Jede teilnehmende Person teilt mit, welcher Tipp neu für sie war bzw. was sie über Behördenmitarbeiter*innen neu gelernt hat.





Übung: Fallbeispiel Nachbarschaft

Helmut Huber

Familie Mansour ist vor ein paar Wochen in eine Wohnsiedlung außerhalb von Frankfurt gezogen. In der Wohnsiedlung wohnen mehrheitlich deutsche Familien. Die Kinder der Familie Mansour verstehen sich gut mit den direkten Nachbarskindern der Familie Schmidt. Alle Kinder sind im Grundschulalter. Familie Mansour lädt sie zum Essen ein, damit sie sich besser kennenlernen.

Frau Schmidt klingelt und Frau Mansour macht die Tür auf.

Frau Mansour: „Herzlich Willkommen, fühlen Sie sich bitte wie zu Hause. Es ist so schön, dass Sie gekommen sind.“

Frau Schmidt: „Danke für die Einladung. Wir wussten nicht, dass es ein Familienfest ist. Wir hatten gedacht, wir sind alleine mit Ihnen.“

Herr Mansour: „Kommen Sie herein, herzlich willkommen. Darf ich Ihnen meine Familie und Freunde vorstellen?“

Familie Schmidt bekommt vier weitere Personen vorgestellt.

Herr Mansour: „Das ist mein Onkel väterlicherseits Djamal und seine Frau Faizah mit ihren Kindern Nour und Hasan. Sie wohnen nur ein paar Stunden von hier entfernt.“

Frau und Herr Schmidt: „Es ist nett Sie kennen zu lernen.“

Frau Mansour: „Kommen Sie rein. Nehmen Sie sich was zu essen und zu trinken. Hier ist Tee für Sie.“

Herr Mansour: „Setzen Sie sich bitte.“

Frau Mansour: „Ich bringe Ihnen etwas vom Buffet. Ich stelle eine kleine Auswahl für Sie zusammen.“

Frau Schmidt: „Das ist nicht nötig, danke wir gehen gleich selber zum Buffet. Vorher haben wir Ihnen noch ein kleines Willkommensgeschenk mitgebracht. Es ist ein Stadtführer für Frankfurt.“

Herr Mansour: „Danke, das ist sehr nett, aber Sie hätten uns doch nichts schenken müssen.“

Frau Schmidt: „Keine Ursache.“

Frau Mansour: „Danke schön. Ja die Stadt ist sehr groß und hat viele interessante Ecken. Wir kennen nur noch nicht die richtigen Ecken beziehungsweise die richtigen Leute, die sie uns zeigen können.“

Frau Schmidt: „Das kommt mit der Zeit.“

Die Kinder haben sich ins Kinderzimmer zurückgezogen. Eine weitere Familie mit Baby kommen in den Flur. Herr Mansour: „Und das ist Said und seine Frau Fatima mit ihrer kleinen Tochter Zahra. Wir sind seit mehreren Jahren befreundet“



Frau Schmidt: „Sehr nett Sie kennen zu lernen.“

Beim Buffet angelangt sagt Frau Schmidt: „Frau Mansour könnte ein Catering eröffnen. So viele Gerichte, sie muss die ganze Nacht gekocht haben.“

Herr Schmidt: „Ich dachte, das wird ein kleiner Umtrunk.“

Arbeitsauftrag:

1. Bilden Sie zwei Gruppen. Eine Gruppe bearbeitet die Familie Schmidt, die andere Gruppe die Familie Mansour.

Gruppe 1:

Wie würden Sie das Verhalten von Familie Schmidt beschreiben?

Mit welcher Vorstellung nimmt die Familie Schmidt die Einladung der Familie Mansour an?

Gruppe 2:

Wie würden Sie das Verhalten von Familie Mansour beschreiben?

Mit welcher Vorstellung richtet die Familie Mansour die kleine Feier aus?

2. Stellen Sie Ihre Ergebnisse der anderen Gruppe vor.

3. Das Eisbergmodell

Referent stellt das Modell vor.

Mit Kultur verhält es sich wie mit einem Eisberg: Es gibt Dinge, die sich an der Oberfläche befinden und die sichtbar sind, beispielsweise unser Verhalten, unsere Handlungsweisen, Sitten und Gebräuche. Daneben gibt es auch den viel größeren, unsichtbaren Teil, der unter Wasser liegt. Dieser Teil veranschaulicht unsere Werte, Annahmen, Weltanschauungen und Denkweisen. Interkulturelle Spannungen und Missverständnisse entstehen dann, wenn kulturell geprägte Wertewelten kollidieren.

4. Bearbeiten Sie die Situation anhand des Eisbergmodells. Was ist wahrnehmbar und was liegt unterhalb der

Wasseroberfläche?

5. Erarbeiten Sie in der großen Gruppe Lösungsansätze. Was wären Handlungsalternativen für Familie Mansour und Familie Schmidt gewesen?





Übung: Fallbeispiel Schule, Lehrer-Eltern Gespräch!

Frau Huber hat den kleinen Anwar seit einigen Monaten bei sich in der Klasse. Anwar hat aus Sicht der Lehrerin Probleme sich im Unterricht zu konzentrieren. Er erscheint öfters müde und abwesend. Frau Huber wurde auf ihre Anfrage hin von den Eltern, Herr und Frau Ibrahim, nach Hause eingeladen. Bei Ihrer Ankunft befindet sich neben den Eltern auch die Großeltern sowie Anwar und seine Schwestern im Wohnzimmer.

Frau Huber: „Es wäre besser, wenn wir uns alleine unterhalten. Frau Ibrahim können wir in einen anderen Raum gehen?“

Herr Ibrahim: „Wir können ruhig hier bleiben, wir stören nicht.“

Frau Huber: „Schauen wir mal. Gut, dass wir einen Termin finden konnten. Ich werde auch direkt zur Sache kommen. Ihr Sohn hat Probleme, sich zu konzentrieren. Das wird sich auf seine Noten auswirken, wenn Sie da nichts verändern.“

Herr Ibrahim: „Setzen Sie sich. Trinken Sie den Tee mit Zucker?“

Frau Huber: „Danke erst einmal nichts. Ich bin der Meinung, dass durch kleine Veränderungen im Alltag die Konzentration von Anwar gesteigert werden kann. Ich denke das größte Problem ist, dass Anwar zu spät ins Bett geht. Sie sollten ihn früher ins Bett schicken. Wenn Sie das Problem nicht ernst nehmen, dann wird ihr Sohn am Ende des Jahres nicht versetzt werden.“

Herr Ibrahim: „Bis zum Ende des Jahres ist noch viel Zeit. Meine Frau hat etwas Kleines gekocht. Bitte, nehmen Sie sich jetzt erst mal etwas zu Essen.“

Frau Huber: „Das sieht aber lecker aus. Okay, aber können wir dann auf Ihren Sohn zu sprechen kommen. Vielleicht können Sie, Frau Ibrahim, mehr darauf achten, wann Anwar ins Bett geht.“

Herr Ibrahim: „Meine Frau achtet immer auf unsere Kinder. Sie finden schon eine Möglichkeit, damit Anwar versetzt wird. Machen Sie das, was notwendig ist.“



Frau Ibrahim: „Ja, Anwar ist ein eigentlich ein guter Junge. Dieses Gericht ist typisch für unsere Heimat. Waren sie schon mal in Syrien?“

Frau Huber: „Nein, aber ist ja auch gefährlich dort im Moment. Ich sehe, dass dieses Gespräch wenig Sinn macht. Ich würde vorschlagen, Sie kommen gemeinsam noch mal in die Schule und wir besprechen dort alles Weitere.“

Die Familie Ibrahim fordert Frau Huber auf zu bleiben und in Ruhe zu Ende zu essen. Frau Huber verabschiedet sich höflich und bestimmt und geht.

Nach der Verabschiedung sind Herr und Frau Ibrahim verstimmt und irritiert.

Frau Ibrahim: „Was wollte sie jetzt eigentlich? Sie war ja gleich wieder weg.“

Arbeitsauftrag:

Einnehmen der Perspektiven

1. Bilden Sie zwei Gruppen. Eine Gruppe bearbeitet die Familie Ibrahim, die andere Gruppe Frau Huber.

Gruppe 1:

Versetzen Sie sich in Frau Huber hinein.

Mit welchen Erwartungen könnte Frau Huber ins Gespräch mit Herrn und Frau Ibrahim gegangen sein?

Finden Sie Begründungen für ihr Verhalten.

Gruppe 2:

Versetzen Sie sich in die Situation von Herrn und Frau Ibrahim.

Welche Erwartungen hat die Familie Ibrahim an das Gespräch mit Frau Huber?

Finden Sie Begründungen für ihr Verhalten.

2. Stellen Sie Ihre Ergebnisse der anderen Gruppe vor.

Das Eisbergmodell

Referent*in stellt das Modell vor.

Mit Kultur verhält es sich wie mit einem Eisberg: Es gibt Dinge, die sich an der Oberfläche befinden und die wahrnehmbar sind, beispielsweise unser Verhalten, unsere Handlungsweisen, Sitten und Gebräuche. Daneben gibt es auch den viel größeren, unsichtbaren Teil, der unter Wasser liegt. Dieser Teil veranschaulicht unsere Werte, Annahmen, Weltanschauungen und Denkweisen. Interkulturelle Spannungen und Missverständnisse entstehen dann, wenn kulturell geprägte Wertewelten kollidieren.

Bearbeiten Sie die Situation anhand des Eisbergmodells. Was ist wahrnehmbar und was liegt unterhalb der Wasseroberfläche?

3. Erarbeiten Sie in der großen Gruppe Lösungsansätze. Was wären Handlungsalternativen für Familie Ibrahim und Frau Huber gewesen?





Zielgruppe: erwachsene
Wohnungssuchende

Zeit: bis 120 Min.

Ziele

Ziele:
Perspektive des Vermieters verstehen
Tipps für die Bewerbung erhalten

Übung: Wohnungssuche

Isabell Busse

Material:

- Wohnungsanzeige Kopien nach Anzahl der TN
- Tafel

1 Aktivierung/Einleitung ins Thema

Film Kiel?

<https://www.facebook.com/SyrischeGemeindeinKielundUmgebung/videos/1261783227299540/>

2. Input gemeinsam erarbeiten

Moderiertes Gespräch zu der Frage, wie man sich bei einer Bewerbung bzw. Wohnungsbesichtigung verhalten sollte.

Folgende Fragen können gestellt werden:

Wer geht hin? Wie kleidet man sich? Welche Unterlagen hat man dabei?

Welche Fragen könnte der Vermieter dem Interessenten stellen? Was antwortet man?

Tipps auf Whiteboard schreiben

3. Rollenspiel

Es werden 4 Spieler*innen ermittelt. Es gibt einen Vermieter und drei Interessenten.

Nach kurzer Vorbereitungszeit, in der sich alle in ihrer Rolle hineindenken können, beginnt das erste Bewerbungsgespräch. Es folgen unmittelbar darauf das zweite und das dritte.

Die nichtspielenden TN sind Beobachter. Sie können sich Notizen machen.

Nach Beendigung der Bewerbungsgespräche verkündet der Vermieter seine Entscheidung für einen der Interessenten und begründet dies.

4. Abschluss als Reflexionsrunde

DL fordert zuerst die Spieler auf zu schildern, wie die Situation für sie gewesen ist.
Danach können alle TN ihre Beobachtungen mitteilen oder weitere Tipps geben.









Diskussion: Die Betriebsfeier

Ahmed Said ist übergücklich. Er hat eine Stelle in einem Unternehmen bekommen und ist zum ersten Mal zur alljährlichen Betriebsfeier eingeladen, die kurz nach seiner Einstellung stattfindet.

Als er dort eintrifft, wird er von seinem Kollegen Hans Meier aus seinem neuen Team begrüßt: "Guten Tag, Herr Said, schön, dass Sie gekommen sind. Darf ich Sie mit einigen Kollegen bekannt machen?"

Herr Meier führt ihn herum und stellt ihn anderen Mitarbeitern der Firma vor.

Er bietet ihm auch etwas zu trinken an: "Wollen Sie etwas trinken, Herr Said?"

Herr Said: "Das ist sehr nett, aber nein, danke."

Nach einer Weile der Gespräche wird er sehr durstig, aber Herr Meier fragt ihn nicht noch einmal, ob er etwas trinken möchte. Zum Glück bemerkt Herr Said später, dass sich alle Kollegen am Büffet auch mit Getränke selbst bedienen, was er schließlich auch tut. Trotzdem ist er irritiert. Herr Meier hat ihn so freundlich ins Gespräch mit einbezogen, warum bot er ihm kein zweites Mal ein Getränk an?





Diskussion: Die Gratulation

Samira Abbas arbeitet seit zwei Jahren in einem kleinen Familienunternehmen, mit dessen Chef sie sich hervorragend versteht. Sie hat das Gefühl eine sehr geschätzte Mitarbeiterin geworden zu sein. Als sie ihren Mutterschaftsurlaub antritt, hat sie bereits mit dem Chef ausgemacht, wie sich nach der Geburt des Kindes ihre weitere Mitarbeit in der Firma gestalten kann.

Endlich ist das Baby da. Die ersten Tage verbringt Frau Abbas im Krankenhaus, danach ist sie zu Hause. Ca. 10 Tage nach der Geburt ruft ihr Chef bei Herrn Abbas an: "Alles Gute, Herr Abbas. Ich wollte fragen, ob Frau X zu einem Besuch kommen könnte, um das Geschenk der Firma zur Geburt zu überreichen."

Als Frau Abbas von diesem Telefonat erfährt ist sie total sauer. Sie hat bereits 10 Tage lang auf einen Anruf von der Arbeitsstelle gewartet. Nun fragt sie sich, ob sie dort tatsächlich so gut aufgehoben ist, wie sie dachte.

Diskutieren Sie den Fall mit Ihrer Gruppe. Welche unterschiedlichen Erwartungen haben der Firmenchef und Samira in dieser Situation?



Spannung
توتر

Almanya دويتشلاند
auf باللغة
العربية Arabisch



Diskussion
نقاش

Diskussion: Gewohnheiten

Machst du einen Termin aus, bevor du zum Amt oder zum Arzt gehst?

Warum (nicht)?





Diskussion
نقاش

Diskussion: Nachbarn & Wohnung

Petra Becker

Bist du rücksichtsvoll gegenüber den Nachbarn in deinem Wohnhaus?

Wenn eine deutsche Familie nach Syrien ziehen würde, was würdest du ihr erklären/empfehlen im Bezug auf Nachbarschaft/ Beziehungen/ Arbeitsplatz?





Diskussion: Homoehe

Dr. Adnan Halbouni

Vom 1.8.2001 bis 30.9.2017 galt in Bundesrepublik Deutschland das „Lebenspartnerschaftsgesetz“ (LPartG), welche die rechtliche Grundlage für das Zusammenleben gleichgeschlechtlicher Paare bildete. Am 20.7.2017 wurde ein neues Gesetz verabschiedet, welches es homosexuellen Paaren ermöglicht, eine gesetzliche Ehe in Deutschland anzumelden. Lebenspartnerschaftsverträge nach altem Recht konnten in offizielle Eheverträge umgewandelt werden. Damit wurde das LPartG ersetzt und die Verbindungen homosexueller Partner*innen der Ehe gleichgestellt. Laut Wikipedia (2017) wohnten 94.000 gleichgeschlechtliche Paare in Deutschland, von denen 43.000 mit Lebenspartnerschaftsverträgen angemeldet waren (52% davon homosexuelle Männer).

Fragen:

- Was war Ihr erster Gedanke, als Sie von diesem Phänomen erfahren haben?
- Wussten Sie welche Gruppe die Regenbogen-Flagge symbolisiert?
- Kennen Sie jemanden in Ihrem Bekanntenkreis, der homosexuell ist?
Kennen Sie Stars, die sich zu Ihrer Homosexualität bekennen?
- Wie ist der Umgang mit homosexuellen Menschen in der Gesellschaft, in der Sie jetzt leben? Wie war er in Ihrem Heimatland?





Diskussion
نقاش

Diskussion: Alltägliche Fragen

Stört/Nervt dich die Mülltrennung?
Warum (nicht)?

Bleibst du stehen, wenn die Ampel rot zeigt?
Warum (nicht)?

Bist du dagegen, dass man Kinder zur Strafe schlagen darf?
Warum (nicht)?





Diskussion: Freiheit des Körpers

Dr. Adnan Halbouni

Im Frühling erwärmt sich das Klima und die Sonne scheint auf die grüne Landschaft überall in Deutschland. Da sonnige Tage rar sind und wegen der aufgeschlossenen Kultur, ergreifen die Leute die Gelegenheit, um sich auf den Rasen zu legen und zu sonnen. Deutschland ist ein Vitamin D-Mangel-Land, da dieses Vitamin mithilfe von Sonnenlicht gebildet wird.

Nun wäre es problematisch, wenn jemand denkt, dass eine auf dem Gras liegende leicht bekleidete Frau die Absicht hat, jemanden anzuziehen, um sich sexuelle Wünsche zu erfüllen. Den Wunsch hat eigentlich die Person, die daraufhin anfängt, sie anzustarren und um sie herumzulaufen. Dieses Verhalten stört die Frau, das es ihre Privatsphäre verletzt.

Fragen zur Diskussion:

Denken Sie, dass eine verschleierte Frau religiös ist und eine unverschleierte keine moralischen Grundsätze hat? Wussten Sie, dass manche Leute in Deutschland denken, dass eine verschleierte Frau auch vor ihrem Mann verschleiert bleibt?

Wenn das Wetter warm ist, wie kleiden Sie sich bzw. würden sie vor ihren Eltern ein Tanktop tragen?

Warum tragen Sie ein Tanktop, um Ihre Muskeln zu zeigen oder wegen des heißen Wetters?

Wie wäre Ihre Reaktion, wenn Sie im Park sitzen und jemand Sie anstarrt?





Diskussion
نقاش

Diskussion: In der Öffentlichkeit

Laut den Zahlen des Bundesamtes für Flüchtlinge und Migration sind ein Viertel der Asylbeantragenden junge Menschen zwischen 16 und 25 Jahren. Mangels anderer Alternativen der Freizeitgestaltung schließen sie Freundschaften mit Gleichaltrigen in Heimen und fangen an zusammen auszugehen.

Die Jugendlichen bewegen sich oft in Gruppen von 5 bis 7 Personen, sie reden und lachen laut. Manche sind mit einer Mütze oder einer Kapuze auf dem Kopf bekleidet.

Manche der Minderjährigen teilen sich auch manchmal eine Zigarette.

Solche Gruppen verunsichern ihre Umgebung, da sie jung sind (und aggressiv wirken) und den Absatz 10 des Jugendschutzgesetzes und das Öffentliche Versorgungsgesetz brechen.

Fragen:

- Wie würden Sie sich fühlen, wenn Sie in einer Bahnstation stehen und sich Ihnen eine Gruppe von Jugendlichen, die Sie anguckt und laut eine fremde Sprache spricht, lachend nähert?
- Was halten Sie von Jugendlichen, die sich eine Flasche Wein teilen?
- Stört es Sie, wenn Sie erkältet sind und einer raucht vor Ihnen?





Diskussion: Kein Raum für Rassismus!

Rassismus ist nicht nur Verachtung und Diskriminierung seitens weißer gegenüber schwarzen Menschen, sondern beschreibt allgemein die inakzeptable Abwertung anderer Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion oder anderer Persönlichkeitsmerkmale unabhängig davon, ob man selbst einen Migrationshintergrund hat oder nicht.

Fragen:

Wie würden Sie sich fühlen, wenn ein Flughafenmitarbeiter Sie misshandelt?

Wie würden Sie sich verhalten, wenn Sie einem größeren Mann begegnen und er Sie misshandelt?

Würde es Sie beleidigen, wenn jemand vor Ihnen ausspuckt, weil Sie ein Kopftuch tragen?

Behandeln Sie andere Menschen immer so, wie Sie selbst behandelt werden möchten?





Diskussion: Punk

Dr. Adnan Halbouni

Die Punkbewegung entstand Mitte der 1970er unter jungen Menschen, die damals mit ihrem provokanten Auftreten und rebellischem Verhalten und ihren Widerstand gegen die Normen der etablierten Gesellschaft zum Ausdruck brachten.

„Punk“ war ursprünglich ein Schimpfwort mit unterschiedlichen Bedeutungen. Es bezeichnete auch Kriminelle. In den 1970er Jahren wurde es von einer sozialen (Protest-)Bewegung als Selbstbezeichnung gewählt.

Musikalisch prägte zuerst der amerikanische Gitarrist Lenny Kaye die Punk-Rock-Musik.

Der „Punkstil“ hat sich in den 1980er Jahren über die Welt verbreitet und erreichte Ende der Achtziger auch Deutschland.

Fragen:

- Erinnern Sie sich noch daran, was Ihr Eindruck war, als Sie Punks zum ersten Mal gesehen haben?
- Kennen Sie ähnliche Gruppen aus Ihrem Heimatland?
- Denken Sie, dass diese Menschen Familien und Eltern haben?
- Denken Sie, dass die Gesellschaft in Deutschland den „Punkstil“ akzeptiert oder dass er auf Ablehnung trifft?





Übung: Fallbeispiel Ausbildung

Numan Aziz ist im ersten Lehrjahr der Ausbildung zum Elektriker. Er stammt aus Syrien und ist noch dabei, die Sprache zu lernen.

Ausbilder Schlüter kümmert sich gerne um die Azubis. Er verlangt, dass die Azubis leistungsstark arbeiten.

Numan hat gerade einen Arbeitsauftrag beendet, als Herr Schlüter auf ihn zukommt, um ihm einen neuen Auftrag zu erteilen.

„Komm mal mit Numan. Wir haben viel zu tun, ich bin voll im Stress. Okay, also deine Aufgabe ist es zehn Kabel à drei Meter abzuschneiden. Diese Kabel musst du an den Enden mit dem Kabelmesser abmanteln, dann mit der Abisolierzange die einzelnen Adern abisolieren und die Aderendhülsen mit der Vierkantpresszange dranmachen. Aber pass auf, dass du die Adern nicht einritz.“

Numan steht neben der Kabeltrommel und nickt. Er hat nicht richtig verstanden, was er tun sollte. Das Telefon von Herrn Schlüter klingelt. und er muss los.

Numan versucht zu raten, was Herr Schlüter von ihm verlangt hat und dann die Aufgabe zu erledigen, kommt aber nicht weit.

Nach 20 Minuten, hat er nicht ein Kabel fertig und Herr Schlüter kommt zurück.

„Numan was machst du denn? Warum arbeitest du nicht?“

Ich habe leider nicht richtig verstanden, was Sie gesagt haben.“

Wenn du die Aufgabe nicht verstanden hast, dann frag doch nach! Das kostet uns viel Zeit. Zeit ist Geld!“

Ich.. ich wollte nicht nerven.“

Herr Schlüter ist sich in diesem Moment unsicher, ob Numan wirklich der Richtige ist.

Numan fühlt sich allein gelassen und zweifelt, ob er bei diesem Arbeitgeber bleiben soll.

Arbeitsauftrag:

Einnehmen der Perspektiven

Bilden Sie zwei Gruppen. Eine Gruppe bearbeitet Numan, die andere Gruppe Herrn Schlüter.

Gruppe A:



Versetzen Sie sich in Numan hinein.

Was könnte er über seine Ausbildungsstelle denken?

Finden Sie Begründungen für die Antworten, die er seinem Ausbilder gibt.

Gruppe B:

Versetzen Sie sich in die Situation von Herrn Schlüter.

Welche Erwartungen hat er an den Auszubildenden Numan?

Finden Sie Begründungen für sein Verhalten gegenüber Numan.

2. Stellen Sie Ihre Ergebnisse der anderen Gruppe vor.

Das Eisbergmodell: Referent*in stellt das Modell vor.

Mit Kultur verhält es sich wie mit einem Eisberg: Es gibt Dinge, die sich an der Oberfläche befinden und die wahrnehmbar sind, beispielsweise unser Verhalten, unsere Handlungsweisen, Sitten und Gebräuche. Daneben gibt es auch den viel größeren, unsichtbaren Teil, der unter Wasser liegt. Dieser Teil veranschaulicht unsere Werte, Annahmen, Weltanschauungen und Denkweisen. Interkulturelle Spannungen und Missverständnisse entstehen dann, wenn kulturell geprägte Wertewelten kollidieren.

3. Bearbeiten Sie die Situation zwischen Numan und Herrn Schlüter anhand des Eisbergmodells. Zeichnen Sie den Eisberg von Numan und den Eisberg von Herrn Schlüter. Was ist wahrnehmbar und was liegt unter der Wasseroberfläche? Beziehen Sie sich nur auf den vorliegenden Fall. (Entweder Arbeit wieder in Gruppen oder alle gemeinsam)

Handlungsmöglichkeiten

Zum Schluss das Wichtigste:) Erarbeiten Sie in der großen Gruppe Lösungsansätze. Was wären Handlungsalternativen für Herrn Schlüter und Numan gewesen?







Ziele

Erkennen, dass das Sprachproblem nicht nur außerhalb der Familie besteht

Lösungen für den Sprachenkonflikt innerhalb der Familie erarbeiten
"Bürde der Zweisprachigkeit" der Kinder sichtbar machen

Verantwortungsbewusstsein der Eltern stärken

Übung: Sprachprobleme innerhalb der Familie

zwei Handouts mit dem Dialog
Karten und Stifte für Gruppenarbeit
Tafel mit Magneten oder ähnliches zum Karten aufhängen

Einführung ins Thema:

DL: Es geht heute um das Thema Sprache und darum, dass es auch in den Familien eine Rolle spielt. Nicht nur, wenn man rausgeht und mit "Deutschen" redet. Vielleicht kommt euch ja folgende Situation bekannt vor:

Vorstellen des Materials:

Regieanweisung: Nun lesen zwei DL gemeinsam folgenden Dialog (letzte Seite) vor ODER folgender Dialog wird als Handout an zwei TN gegeben. Sie lesen sich den Dialog still durch und werden dann aufgefordert, ihn wie in einem kleinen Rollenspiel vorzulesen.

Arbeit am Material

Erste Diskussion

DL stellt den TN die Frage: "Warum gibt es ein Problem?"

In dieser Gesprächsrunde soll das Thema Sprache in der Familie herausgearbeitet werden.

2. Frage (falls das nicht von alleine zur Sprache kommt): "Haben Sie schon einmal eine ähnliche Situation mit Ihren Kindern erlebt?"

Gruppenarbeit zu Lösungen

Karten und Stifte werden an die TN ausgegeben. Sie sollen in Zweiergruppen folgende Frage diskutieren und Lösungen aufschreiben:

"Was könnte man hier machen, damit die Situation anders ausgeht?" (Frage an die Tafel schreiben) Mind. 5

Lösungsvorschläge pro Gruppe.

Zeit: 15 Min.

3.3. Lösungen werden vorgestellt/Abschlussdiskussion



Lösungen werden im Plenum vorgestellt und diskutiert. D.h. jede Zweiergruppe stellt ihre Karten vor.

DL clustert die Karten, wenn gleiche Vorschläge auftauchen.

DL sichert, dass die Erfahrungen, die die Familien selber bereits zu diesem Thema gemacht haben, zur Sprache kommen, z.B. durch die Frage : "Wie sind Sie auf diese tolle Lösung gekommen? Machen Sie das so mit Ihren Kindern?" etc.

Der Dialog

Mohammad kommt aus der Schule.

Mohammad: Mama, morgen machen wir einen "Ausflug"*! Du musst auf diesem "Formular" unterschreiben, damit sie mir erlauben mitzugehen.

Mutter: Was bedeutet "Ausflug"? Was bedeutet "Formular"?

Mohammad: "Ausflug" bedeutet, dass wir rausgehen.

Mutter: Du willst mit deinen Freunden rausgehen?

Mohammad: Du verstehst gar nichts!

Mutter: Werd bloß nicht frech! Kannst du nicht Arabisch sprechen?

Mohammad: Ich weiß doch nicht, was "Ausflug" auf Arabisch bedeutet.

Mutter: Das ist nicht in Ordnung! Du musst doch wissen, wie es auf Arabisch heißt.

Mohammad: "Das ist doch doof."

* Die apostrophierten Worte werden auf Deutsch gesprochen







Diskussion
نقاش

Diskussion: Gespräch

Fällst du anderen Leuten ins Wort und wartest nicht, bis sie ausgeredet haben?

Wie fühlt es sich an, wenn man dir ins Wort fällt?

Was könnte dich veranlassen, jemandem ins Wort zu fallen?





Diskussion
نقاش

Diskussion: Muttersprache

Sprichst du in deiner Muttersprache während des Deutschkurses?

Warum (nicht)?

Was hindert dich daran?





von Astrid Porila

Infotext: Asymmetrien in der Behördenkommunikation: Ursachen, Auswirkungen, Lösungswege

Astrid Porila

Kommunikation mit Mitarbeiter*innen des Jobcenters oder der Ausländerbehörde stellt für Zugewanderte häufig eine große Hürde dar. Sie fühlen sich in solchen Gesprächen oft gestresst, verunsichert und verängstigt. Das größte Problem ist aus ihrer Perspektive die Sprache: Verstehen und sich ausdrücken ist schwer. Das Deutsch, das in der Behörde sowohl schriftlich als oft auch mündlich benutzt wird, ist für Sprachlernende und gar für manche Fortgeschrittene zu kompliziert. Auch aus der Perspektive der Behördenmitarbeiter*innen ist die Sprache das Hauptproblem: Die Sprache der Klient*innen reicht oft nicht aus, um die Sachbearbeitung im gewohnten Tempo und im üblichen Ablauf zu erledigen.

Unzufriedenheit auf beiden Seiten

Es gibt einige wissenschaftliche Untersuchungen zur Kommunikation zwischen deutschen Behördenvertreter*innen und zugewanderten Klient*innen. Wenn die beiden Parteien nach ihrer Meinung gefragt werden, äußern sie sich oft unzufrieden über die jeweils andere Seite. Behördenvertreter beschwerten sich beispielsweise über die überzogenen Erwartungen oder das „Basarverhalten“ der Klient*innen. Damit ist gemeint, dass Klient*innen versuchen, besondere Regelungen für ihren speziellen Fall zu erwirken. Diese wiederum klagen über Unfreundlichkeit und Fremdenfeindlichkeit in der Behörde.

Worin unterscheidet sich Kommunikation auf Behörden von anderen Situationen?

Die Sichtweisen der beiden beteiligten Seiten übersehen meist, dass die Behördenkommunikation, ob interkulturell oder nicht, sich grundlegend von der alltäglichen Kommunikation unterscheidet. Im Alltag begegnen sich zwei Menschen - beispielsweise als Bekannte auf der Straße oder als Nachbarn im Haus - generell als kommunikativ Gleichberechtigte. In Behördengesprächen sitzen sie sich jedoch anders gegenüber. In der Behördenkommunikation zeigen sich auf verschiedenen Ebenen starke Asymmetrien, d.h. Kommunikation findet nicht auf Augenhöhe statt, sondern es gibt ein Ungleichgewicht zwischen Behördenmitarbeiter*innen und Klient*innen.

Diese Asymmetrie ist kein besonderes Kennzeichen des Umgangs in deutschen Behörden und Ämtern, sondern man findet dieses Ungleichgewicht überall auf der Welt.

Der/die Behördenmitarbeiter*in als Experte



Um sie näher zu beschreiben, schauen wir zunächst, über welches Wissen Behördenvertreter*innen und Klient*innen verfügen. Die Behördenvertreter*innen wissen viel über ihr Arbeitsfeld: Oft haben sie eine spezifische Ausbildung oder ein Studium absolviert und verfügen über mehr oder weniger lange Berufserfahrung. Das bedeutet, dass sie einen Überblick darüber haben, was die Behörde wann, wie und weshalb macht. Sie kennen die behördlichen Strukturen, Verfahrenswege, Zuständigkeiten und Handlungsziele, sowie die oft unausgesprochene Kultur der Behörde. Da sie häufig mehrmals täglich ähnliche Anliegen bearbeiten, haben sie die Handlungsabläufe abrufbar in ihren Köpfen. Sie wissen, wie das Anliegen eines Klienten in die vorgegebenen, abstrakten Kategorien der Behörde einzuordnen ist. Außerdem kennen sie sich mit den Gesetzen und Verordnungen aus, die die Grundlagen des behördlichen Handelns sind. Schließlich sind sie im sogenannten Behördendeutsch zu Hause, kennen die Fachbegriffe und verwenden täglich sowohl schriftlich als auch mündlich die komplizierten Satzstrukturen der Rechts- und Behördensprache.

Der/die Klient*in als Laie

Der Großteil dieses Wissens fehlt den Klient*innen zumeist. Sicherlich, aufgrund häufiger Behörden-Vorsprachen, durch Erfahrungsberichte im Bekanntenkreis oder durch Internetrecherchen kann sich auch bei ihnen einiges an Wissen über Behörden ansammeln. Es handelt sich jedoch um Laienwissen, während die Behördenmitarbeiter*innen „Profis“ sind und über Expertenwissen verfügen.

Stellt man nun Laien und Experten sich gegenüber und betrachtet man Wissen als eine Ressource, ergibt sich in der Verteilung dieser Ressource ein stark asymmetrisches Bild zugunsten der Behördenmitarbeiter*innen.

Vergleich

Dieser Asymmetrie gesellt sich eine weitere hinzu, wenn man vergleicht, welche kommunikativen Aufgaben die beiden Parteien normalerweise im Gespräch erfüllen. Die Behörden-Vertreter*innen eröffnen das Gespräch, führen die Klient*innen durch die verschiedenen Gesprächsabschnitte und beenden es. Sie haben einen festen gut ausgestatteten Arbeitsplatz mit Computer. Sie informieren, erklären und teilen Entscheidungen mit, sie fordern auf, rügen, erlauben, verbieten. Dadurch erscheinen Behördenvertreter*innen als die agierende, handelnde Seite, während die Klient*innen eher reagieren und eine passivere Rolle einnehmen: Sie sitzen auf einem Besucherstuhl und äußern von dort aus ihr Anliegen, bitten, folgen Anweisungen, liefern nötige Angaben und reagieren auf behördliche Entscheidungen. Insgesamt beanspruchen sie meist deutlich weniger Redezeit als ihr Gegenüber. So verstärkt sich die Dominanz der Behördenseite im Gespräch nochmals.

Die Behördenvertreter*innen erleben schließlich ihr tägliches Tun als wiederkehrende, routinemäßige Abläufe der Fallbearbeitung, während die Klient*innen ihr Anliegen als etwas Einzigartiges und oft für ihr Leben Wesentliches sehen. Gerade für zugewanderte Klient*innen können die Entscheidungen der Behörde lebenswichtig sein. Die

Klient*innen befinden sich demnach in einer Situation der Abhängigkeit und oft auch existentieller Betroffenheit, was die Ungleichheit in der Kommunikation nochmals steigert.

Behördenkommunikation ist also eine Situation, in der Experten mit viel Fachwissen eine aktive, agierende Rolle einnehmen in einem routinemäßigen Vorgang, der sie persönlich wenig betrifft. Ihnen gegenüber sitzen Laien, die eher reagieren und passiv sind, zugleich aber direkt betroffen sind. In dieser ungleichen Zweiteilung hat die Expertenseite insgesamt mehr Macht, während die Klient*innen sich in einer Situation der Abhängigkeit befinden. So viel Ungleichheit verursacht oft Spannungen, Brüche und Missverständnisse in der Kommunikation.

Asymmetrie betrifft Klient*innen mit oder ohne Migrationshintergrund

Diese Beschreibung betrifft auch Klient*innen, die Deutsch als Muttersprache sprechen. Dies ist auch ein Grund, warum Behördenkommunikation - wahrscheinlich in vielen Ländern der Welt - oft sehr unbeliebt ist.

Wenn die Fremdsprache für Zugewanderte auch im Alltag schon ein Problem darstellt, dann trifft sie in der Behördenkommunikation auf die hier beschriebenen starken Asymmetrien. Ein ebenfalls erschwerender Aspekt ist, dass zugewanderte Klient*innen oft überhaupt wenige Behörden-Erfahrungen in ihrem Leben hatten und sich dadurch noch weniger in der Situation orientieren können. Aus diesen Gründen ist die Position der zugewanderten Klient*innen nochmals unwissender, abhängiger, schwächer als es bei einheimischen Klient*innen der Fall wäre. In einer solchen Situation verspürt ein Mensch häufig Druck, hat Angst und könnte leichter das emotionale Gleichgewicht verlieren. Gleichzeitig tragen die Behördenmitarbeiter*innen in ihrer besonders dominanten, potentiell machtvollen Position in der Kommunikation mit Zugewanderten umso mehr Verantwortung. Außerdem arbeiten sie dabei unter erschwerten kommunikativen Bedingungen, während sie möglicherweise selbst Angst vor dem Fremden und vor kommunikativen Komplikationen haben. Daher leidet auch diese Seite vermutlich unter mehr Stress und dadurch nimmt auch die Gefahr eines Machtmissbrauchs zu.

Asymmetrien in der Kommunikation gibt es auch außerhalb von Behörden

Zum Abschluss des Themas muss gesagt werden, dass die Kommunikation in vielen Institutionen der modernen Gesellschaften, z. B. bei der Polizei, vor Gericht, im Krankenhaus, beim Arzt oder sogar in der Schule ebenfalls eine Experten-Laien-Situation darstellt und dadurch mehr oder weniger starke Asymmetrien mit sich bringt. Einerseits dienen diese Asymmetrien den Gesellschaften und ihren Mitgliedern - beispielsweise ist man doch froh, wenn die Ärztin im Krankenhaus mehr über die Krankheitssymptome und ihre Heilungswege weiß, als man selbst. Andererseits könnten die Asymmetrien aber zu mehr Problemen im Gespräch führen.

Mittel im Umgang mit Asymmetrien

Es ist jedoch auch möglich, die negativen Auswirkungen der Asymmetrien in der Kommunikation zu mildern. Ein wichtiger Lösungsweg ist die Kenntnis der oben beschriebenen Ungleichheiten. Wenn Behördenmitarbeiter*innen,



aber auch Klient*innen sich der Asymmetrien bewusst sind, können sie sich besser in der Situation orientieren dadurch gelassener bleiben. Die kommunikativen Probleme werden dann weniger als Schuld oder Schikane der jeweils anderen Partei gesehen.

Eine zweite hilfreiche Maßnahme ist die systematische Vereinfachung der Sprache der Behördenmitarbeiter*innen. Die sogenannte „Einfache Sprache“ kann in Fortbildungen erlernt werden. Sie vermittelt den Klient*innen das Expertenwissen in einer alltäglichen Sprache und zeugt zugleich vom Interesse und von der Kooperationsbereitschaft des kommunikativ dominanten Behördenvertreters.

Schließlich ist es auch begrüßenswert, dass die zugewanderten Klient*innen heute z.B. in den Integrationskursen die Möglichkeit haben, sich sprachlich gezielt auf die Behördenkommunikation vorzubereiten und so ihre schwächere kommunikative Position in Behördengesprächen zu stärken.

